

UNIVERSITÉ DE PARIS. — FACULTÉ DE DROIT

LES
GRÈVES ET LA LÉGISLATION

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le jeudi 13 juin 1912, à 1 h. 1/2

PAR

François LATOUR

AVOCAT A LA COUR D'APPEL DE PARIS

Président : M. JAY.

*Suffragants : { MM. LESEUR, professeur.
CAPITANT, professeur.*

PARIS

LIBRAIRIE NOUVELLE DE DROIT ET DE JURISPRUDENCE

ARTHUR ROUSSEAU, ÉDITEUR

14, RUE SOUFFLOT ET RUE TOULLIER, 13

1912

THÈSE

POUR LE DOCTORAT

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

UNIVERSITÉ DE PARIS. — FACULTÉ DE DROIT

LES
GRÈVES ET LA LÉGISLATION

THÈSE POUR LE DOCTORAT

L'ACTE PUBLIC SUR LES MATIÈRES CI-APRÈS

Sera soutenu le jeudi 13 juin 1912, à 1 h. 1/2

PAR

François LATOUR

AVOCAT A LA COUR D'APPEL DE PARIS

Président : M. JAY.

*Suffragants : { MM. LESEUR, professeur.
CAPITANT, professeur*

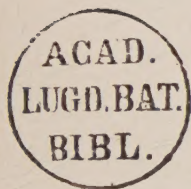
PARIS

LIBRAIRIE NOUVELLE DE DROIT ET DE JURISPRUDENCE

ARTHUR ROUSSEAU, ÉDITEUR

14, RUE SOUFFLOT ET RUE TOULLIER, 13

1912





Digitized by the Internet Archive
in 2026

BIBLIOGRAPHIE

- Aftalion.** — Rapport à l'Association française pour la protection légale des travailleurs. Paris, 1911.
- Anjou (Ch d').** — La grève au point de vue législatif. Paris, 1906.
- Arquembourg.** — Rapport à l'Association française pour la protection légale des travailleurs. Paris, 1911.
- Barthélemy.** — De la résiliation du louage de services, Paris, 1896.
- Bayart.** — Le caractère juridique de la grève. *Revue critique de législation et de jurisprudence*, 1909.
- Bellom.** — Les tribunaux industriels allemands. *Bulletin de la Société de législation comparée*, 1891, p. 86, 406.
- Bigenwald.** — Les conseils de prud'hommes commerciaux en Allemagne, 1908.
- Boissard.** — Contrat de travail et salariat. Paris, 1911.
- Discussion de l'Association française pour la protection légale des travailleurs, 1911.
- Les conseils mixtes de l'industrie roubaisienne et tourquennaise.
- Boissieu (de).** — Les institutions privées de conciliation et d'arbitrage en France et à l'étranger. *Réforme sociale*, 16 septembre 1907.
- Bouaille (de).** — Conciliation et arbitrage. Paris, 1905.
- Boulloc.** — Le droit de grève et les grèves. Paris, 1902.
- Le droit de grève et le contrat de travail. *Réforme sociale*, 1903, p. 711.
- Briffault.** — Essai sur les types permanents de conciliation et d'arbitrage. Paris, 1903.
- Briquet.** — La grève et le contrat de travail. *Revue socialiste*, 1904.
- Bry.** — Traité de législation industrielle. Paris, 1902 ; Les grèves. Paris, 1910.
- Brocard.** — Le contrat de travail. Rapport à la Société d'Etudes législatives. *Bulletin* n° 5, 1906, p. 422.
- Bureau.** — Le contrat de travail. Paris, 1902.

- Le droit de grève et la liberté du travail, dans le *Droit de grève*. Paris, 1909.
- La grève et les droits de la vie collective. *Bulletin de la Semaine*, 28 décembre 1910 et 1^{er} mars 1911.
- Carole Wright**. — Industrial conciliation and arbitration, trad. 1881.
- Cauwès**. — Cours d'économie politique, t. III, n^{os} 861 et suiv.
- Chatelain**. — De la nature du contrat entre ouvriers et entrepreneurs. Paris, 1902.
- Cheysson**. — Discussions au Conseil supérieur du travail, mars 1895, *Compte-rendu*, p. 112 et suiv.
- La loi autrichienne sur les tribunaux industriels. *Bulletin de la Société de législation comparée*, 1897, p. 191.
- Colin (A.)**. — Notes Dalloz, 1904.2.73 et 1907.1.369.
- Crompton**. — Arbitrage et conciliation, trad. Weiler, 1880.
- Crouzel**. — Etude historique, économique et juridique sur les coalitions et les grèves dans l'industrie. Paris, 1887.
- Dambrun**. — La grève envisagée dans ses effets juridiques. Paris, 1903.
- Daunay**. — Les conseils de prud'hommes et les conseils corporatifs d'arbitrage en Allemagne. *Questions pratiques de législation ouvrière*, 1902, p. 17.
- Dechesne**. — La conciliation industrielle en Belgique. *Revue d'économie politique*, 1898, p. 43.
- Delahaye**. — Les grèves ouvrières dans leurs rapports avec les obligations. Paris, 1904.
- Demogue**. — Le droit de grève est-il un droit véritable? *Revue trimestrielle de droit civil*, 1902, p. 894.
- Des modifications au contrat par volonté unilatérale, *eod. loc.*, 1907, p. 243.
- Desrousseaux**. — De la rupture du contrat de travail à durée indéterminée. Lille, 1901.
- Dimitresco**. — De la condition résolutoire dans les contrats. Paris, 1906.
- Durnerin**. — De la responsabilité civile pouvant résulter des grèves et coalitions ouvrières. Paris, 1904.
- Engel**. — L'arbitrage et la conciliation en matière de conflits collectifs. Paris, 1908.
- Fagnot**. — Rapport à l'Association française pour la protection légale des travailleurs. Paris, 1911.
- Ferrand**. — De la résiliation du louage de services à durée indéterminée. Paris, 1897.

- Fontaine.** — Les grèves et la conciliation. Paris, 1905.
- Gibon.** — La paix des ateliers : la conciliation et l'arbitrage. *Réforme sociale*, 1893, p. 515 et 687.
- Gide.** — Le droit de grève. Paris, 1909.
- Guyot (Yves).** — Les conflits du travail et leur solution. Paris, 1903.
- Hamelet.** — La grève devant la loi et les tribunaux, Paris, 1904.
- Hours.** — Essai sur la légitimité du droit de coalition. Paris, 1900.
- Huret (Jules).** — Les grèves. Paris, 1901.
- Hurvois.** — Du caractère juridique de la grève. Paris, 1907.
- La protection légale des travailleurs. Paris, 1898.
- Jay.** — Discussions de l'Association nationale pour la protection légale. Paris, 1911.
- Qu'est-ce que le contrat collectif de travail ? Paris, 1899.
- Lacourgrandmaison.** — Mundella et les conseils d'arbitrage en Angleterre. *Revue des Deux-Mondes*, 1^{er} avril 1898.
- Langer.** — L'arbitrage en Angleterre. *Musée social*, mars 1901.
- Larouze.** — De la représentation des intérêts collectifs dans la grande industrie.
- Latour.** — Les grèves et leur réglementation, Paris, 1911.
- Le Play.** — *Réforme sociale*, t. 2, p. 164 et s.
- Leroy-Beaulieu (Paul).** — *Economiste français* du 14 juin 1893, p. 770 ; du 11 novembre 1893, p. 609 et du 17 août 1895, p. 205.
- Levasseur.** — L'arbitrage aux Etats-Unis, 30 janvier-13 février 1896. *Economiste français*.
- Liborel.** — De la grève dans ses rapports avec le droit. Paris, 1893.
- Lozé.** — Conciliation et arbitrage dans les bassins houillers du Nord et du Pas-de-Calais ; les conflits du travail. *Economiste français*, 1905, p. 790.
- Mathorez.** — Note sur la conciliation. *Revue politique et parlementaire*, 1898, t. XVII, p. 592.
- Metin.** — Le socialisme sans doctrine. Conciliation et arbitrage obligatoire en Nouvelle-Zélande. *Revue d'économie politique*, janvier 1905.
- Millerand.** — La grève et l'organisation ouvrière. Paris, 1901.
- Morillon (de).** — Le droit de grève et le contrat de travail. Dijon, 1905.
- Mulenaere (de).** — La grève et le contrat de travail. Paris, 1909.
- Nessi.** — Chronique suisse. *Annales de droit commercial*, 1901, p. 76.
- Nusbaumer.** — L'obligation de la tentative de conciliation. Paris, 1911.
- Office du travail* (Publications diverses et en particulier volume consacré à la conciliation et à l'arbitrage).

- Payen.** — Les conseils de l'industrie et du travail en Belgique, 1899.
- Perreau.** — La grève et le contrat. Rapport à l'Association pour la protection légale. Paris, 1911.
- Pey.** — L'obligation de la tentative de conciliation. *Questions pratiques*, 1901, p. 171.
- Pic.** — Les enseignements de quelques grèves récentes. *Revue d'économie politique*, janvier-février 1912.
— Traité de législation industrielle, 4^e éd. Paris, 1912.
- Planiol.** — Notes D. 1897.2.161 ; 1904.1.289.
- Pouget.** — La grève au point de vue juridique. Bordeaux, 1907.
- Poulain.** — Conciliation et arbitrage dans les conflits collectifs, 1902.
- Racca.** — L'arbitrage et la conciliation en Italie. *Musée social*, documents, septembre 1903.
- Raynaud.** — Une industrie sans grèves : les mines anglaises. Paris, 1904.
- Rist.** — Revue d'économie politique, mars 1907.
- Sagot (François).** — Les applications de la conciliation et de l'arbitrage dans l'industrie anglaise. *Mouvement social*, janvier 1909.
- Saieilles.** — Bulletin de la Société d'Etudes législatives. 1908.
- Sangro.** — Conciliation et arbitrage en Allemagne. *Musée social*, août 1907.
- Seilhac (de).** — Les grèves. Paris, 1903.
- Siegfried (A.).** — La démocratie en Nouvelle-Zélande.
- Sorel.** — L'avenir socialiste des syndicats. Paris, 1896.
— Les grèves. *Science sociale*, octobre et novembre 1900.
- Spire.** — Conciliation et arbitrage obligatoires ou facultatifs. *Revue politique et parlementaire*, 1896, p. 341.
- Strauss.** — Conciliation et arbitrage, 1898.
- Tirlemont.** — Etude sur la nature juridique de la grève. Paris, 1904.
- Turati.** — I proibiviri. *I problemi del Lavoro*, novembre 1901.
- Vaillé.** — Les coalitions ouvrières et les grèves. *Etude historique*, 1901.
- Vigouroux.** — L'évolution sociale en Australasie.
- Villey (A.).** — Le droit de coalition. Caen, 1903.
- Wahl.** — Note S. 1903.1.465.
— Du motif légitime de rupture dans le contrat de louage de services. *Questions pratiques de législation ouvrière*, juin 1903.
- Warlez.** — L'arbitrage en Belgique. *Musée social*, mai 1901.
- Waterlot.** — Histoire de la conciliation et de l'arbitrage.
- Zolla.** — Les grèves, les salaires et le contrat de travail. Paris, 1908.

Les Grèves & la Législation

PREMIÈRE PARTIE

LES GRÈVES AU POINT DE VUE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

CHAPITRE PREMIER

QU'EST-CE QUE LA GRÈVE ?

« Qu'est-ce que ce phénomène de grève qui bouscule nos règles les plus élémentaires de droit privé et déconcerte les juristes et les magistrats ?... Qu'y a-t-il au fond de cette réalité mystérieuse qu'est une grève ? »

Telle est la question que se posait, il y a quelques mois (1), un professeur de science sociale qui affectionne

(1) *Bulletin de la Semaine* du 28 décembre 1910 (*La grève et les droits de la vie collective*, par M. Paul Bureau).

le paradoxe, et il avouait n'avoir jamais traité de réponses à ces troublantes questions.

Certes, on conçoit aisément le désarroi des civilistes en face des faits collectifs de l'heure présente, mais on s'explique moins qu'un observateur social aussi avisé que M. Paul Bureau ait pu trouver tant de mystère dans une réalité qui se prête si aisément à une étude scientifique.

Qu'est-ce que la grève ? Juridiquement, une simple faculté (1). Politiquement, une liberté nécessaire. Socialement, une menace salubre. Philosophiquement, un essai collectif de contrainte.

Il n'est pas besoin, semble-t-il, de beaucoup d'aptitude aux spéculations philosophiques pour saisir ces notions élémentaires. Mais il est pourtant nécessaire de les expliquer au début de ce livre, car elles en dominent l'objet tout entier. C'est pourquoi nous nous demanderons d'abord ce qu'est la grève en soi ; nous étudierons ensuite la grève au point de vue politique, social et économique.

La définition la plus courante, la plus populaire de la grève est celle-ci : *la grève est l'exercice du droit qui appartient à tout homme de ne pas travailler*. Rien n'est moins exact que cette définition.

« Si le droit de grève n'est que le droit de rester oisif, disait un jour M. Gide, je ne sache pas que l'oisiveté ait jamais constitué un délit : une faute morale et sociale,

(1) Sur la distinction du droit et de la faculté, V. Durnerin, p. 163 et suiv. V. aussi notre troisième partie : *L'organisation juridique de la grève*.

soit, mais un fait frappé par les lois pénales, non. Le droit de ne rien faire est ce qui de tout temps a distingué l'homme libre de l'esclavage, et il n'est pas nécessaire d'être gréviste pour en user : il suffit d'être rentier. Et même quand un pauvre trimardeur est arrêté et condamné pour vagabondage, le délit pour lequel il est puni n'est pas d'être « oisif », mais d'être « sans ressources », ce qui est très différent, à preuve que s'il peut justifier de la possession d'une somme d'argent, si minime soit-elle, il ne peut être condamné (1). »

On dit encore assez fréquemment que la faculté de grève n'est autre chose que *l'exercice par l'ouvrier de son droit de ne vendre son travail qu'aux conditions qui lui conviennent*. Mais c'est encore là un droit qui n'a jamais été contesté par les gouvernements qui ont pendant, de longs siècles, interdit la grève, et si des ouvriers ont été maintes fois poursuivis comme grévistes pour avoir simultanément refusé leur travail, nul n'a jamais contesté leur droit de fixer les conditions de la location de leurs services. C'est donc, à n'en pas douter, que la définition proposée ne rend pas compte de tous les éléments spécifiques du fait de grève.

D'autres disent que la grève est *une rupture simultanée de contrats de travail* (2). Mais cette définition se heurte encore à la réalité la plus évidente, à tel point qu'on a pu

(1) *Le droit de grève*, p. 5.

(2) Sur ces différents points, voir en particulier les ouvrages de MM. Bouloc, Crouzel, Dumény.

dire qu'il y a antinomie entre la notion de grève et celle de la rupture d'un contrat de travail. Et c'est encore M. Gide qui a écrit : « Entre être gréviste ou être démissionnaire, il faut opter : les deux situations sont incompatibles. Quand il y a grève entre époux cela ne veut pas dire qu'ils aient divorcé. Au contraire ! Du jour où ils auront divorcé, ils cesseront de se quereller. »

Et, en effet, la seule relation qui existe généralement en temps de grève entre le patron et ses ouvriers est l'ultimatum par lequel il les menace de congédiement — ce qui prouve que les patrons ne considèrent point en fait le contrat de travail comme rompu — et la première clause de réconciliation stipule, dans la plupart des conflits, la réintégration de tous les grévistes, sans exception. C'est donc avec raison que l'on a pu dire : « Jamais un ouvrier ne fait grève quand il veut résilier son contrat de travail. En ce cas, il s'en va, tout simplement, en donnant ou non ses huit jours, gentiment ou en faisant claquer la porte, mais il s'en va pour s'embaucher ailleurs. Le gréviste, au contraire, est celui qui ne veut pas s'en aller, qui se cramponne à l'usine, qui serait peut-être disposé à en expulser le patron, mais non à se laisser expulser (1). »

Il y a pourtant quelque paradoxe dans ces lignes, et pour qui sait l'importance que les juristes ont donnée à la question de savoir « si la grève est une rupture ou une suspension du contrat de travail », ces explications ne sau-

(1) Gide, *op. cit.*, p. 9.

raient suffire. Nous aurons à y revenir plus loin quand nous nous demanderons ce qu'est le droit de grève.

M. Fournière a défini la grève une « tentative collective de révision du contrat de travail » (1); M. Gide, « un moyen de contrainte exercé par l'une des parties sur l'autre partie pour la forcer à modifier les conditions du contrat » (2); et M. Boissard a adopté cette définition en y substituant ces mots : « pour la forcer à modifier ce contrat sans le rompre » (3).

Je m'en voudrais de méconnaître la part de vérité que contiennent ces formules. Ce sont pourtant, me semble-t-il, de mauvaises définitions, car il est bien évident qu'une grève motivée par une question d'honneur peut n'être pas une tentative collective de révision du contrat de travail et n'avoir pas pour but d'aboutir à une modification des conditions de ce contrat, encore que la grève se présente très fréquemment sous cet aspect. D'autre part, il est non moins évident qu'il est des grèves — celles qui résulteraient par exemple d'un plan de boycottage et à la suite de laquelle les ouvriers iraient s'embaucher chez d'autres patrons — où il est impossible de découvrir chez les ouvriers la volonté de ne pas rompre leurs contrats. Et c'est pourquoi nous n'acceptons pas, non plus, la définition de M. Boissard.

Nous croyons qu'il est plus exact de définir la grève : *un*

(1) *Revue socialiste*, avril 1907, p. 237

(2) *Le droit de grève*, p. 10.

(3) *Contrat de travail et salariat*, p. 129.

essai collectif de contrainte (1) *par une cessation de travail concertée.*

On remarquera cependant que cette définition, pour différer quelque peu dans les termes de celles que nous avons rappelées, a son point de départ dans des postulats identiques.

C'est qu'en effet, les uns et les autres, nous estimons que la grève n'est point une *matière de droit civil*, mais une *matière de droit public*. C'est là un point qui nous paraît capital.

Mais ceci posé, voyons les conséquences. « Exercer une contrainte quelconque sur une personne pour obtenir d'elle une concession qu'on n'obtiendrait pas de son plein gré, c'est attenter à sa liberté ; c'est un acte de violence : il n'y a pas d'autre mot pour le qualifier. Peser sur la volonté d'un contractant, lui infliger un dommage pour lui faire modifier les clauses d'un contrat synallagmatique, c'est la force primant le droit (2). »

Ce qui faisait dire à M. Boissard que la grève n'est autre chose qu'un *fait de guerre*.

Mais ici, M. Bureau nous arrête :

« Que pour les collectivités ouvrières, écrit-il, dont l'éducation économique est encore très rudimentaire ou dont la vie morale est déjà très désorganisée, la grève soit un fait de guerre, c'est possible ; mais ce fait infiniment regrettable n'est qu'un signe de faiblesse et d'impuissance, et, faut-il l'avouer, on éprouve quelque surprise à voir les chrétiens sociaux admettre si facilement une

(1) M. de la Tour du Pin la définit un chantage (*Les grèves et leur réglementation*, p. 21).

(2) Gide, *op. cit.*, p. 10.

identité entre le fait de vie collective et le fait de guerre. Il y a longtemps que les sociétés progressives ont posé le principe qu'il ne peut plus y avoir guerre entre les enfants d'une même patrie, et on sert étrangement la cause des travailleurs manuels en demandant à leur profit la restauration d'un droit odieux et depuis longtemps aboli (1) »...

« Comment ne voit-on pas qu'on fait en réalité une propagande anti-pacifiste et belliqueuse, lorsqu'on proclame que la grève est un fait de violence et de guerre, déclaration arbitraire d'ailleurs, puisque dans les sociétés dont l'éducation économique et la formation morale sont plus avancées, le nombre est très grand des grèves qui répudient tout procédé de violence ou de brutalité. Que la grève soit un moyen de contrainte, c'est l'évidence même, mais un moyen de contrainte n'est pas nécessairement un moyen violent, et rien n'autorise à qualifier acte de guerre des grèves telles que l'admirable grève des mécaniciens ou la grève récente des cardeurs (2). »...

Et M. Boissard de répondre que les catholiques sociaux considèrent évidemment comme déplorables et funestes les guerres privées, professionnelles aussi bien que civiles, mais que « déplorer une situation ne suffit pas à la supprimer » et que « ce serait se leurrer d'une dangereuse illusion que de vouloir voir dans la grève une activité d'ordre pacifique et un état juridique normal ; la grève, pour les collectivités ouvrières les mieux organisées comme pour les collectivités ouvrières d'éducation économique rudimentaire n'étant et ne pouvant être qu'un état de fait et de nécessité, un épisode de guerre. »

J'avoue ne trouver aucun intérêt à cette discussion. Et si je la mentionne en passant, c'est qu'elle paraît inté-

(1) *Bulletin de la Semaine*, 28 décembre 1910.

(2) *Bulletin de la Semaine*, 1^{er} mars 1911.

resser quelques économistes. M. Boissard et M. Bureau en particulier. Que la grève soit un moyen de contrainte, M. Bureau l'admet. Mais ce qu'il conteste, c'est que la grève soit par elle-même un fait de violence et de guerre, « le nombre étant très grand des grèves qui répudient tout procédé de violence ou de brutalité ». Mais l'opposition ainsi établie entre la contrainte et la violence ne résiste pas à l'examen. Il n'est pas admissible qu'un juriste réserve ce mot comme le vulgaire aux seuls mauvais traitements physiques et oublie un instant dans la controverse que la contrainte morale peut, par elle-même, engendrer la violence au sens de l'article 1112 du Code civil. Et comment, au surplus, ne se rend-on pas compte que ce qui constitue la guerre ce n'est pas la brutalité qui en est l'élément usuel et non l'élément essentiel — on a vu des belligérants triompher sans coup férir — mais la subordination d'un différend à l'arbitrage de la force ?

Et, c'est bien pour cela que nous n'hésitons pas à dire avec M. Boissard que la grève est — avant toute autre chose — « une manifestation de la vie collective, un épisode de la lutte économique, un *fait de guerre* » (1).

(1) *Contrat de travail et salariat*, p. 153 et suiv.

CHAPITRE II

LE BILAN DES GRÈVES.

Nous avons eu en France, de 1899 à 1910, 9.779 grèves affectant 2.188.479 ouvriers. Mais tandis qu'en 1904 le nombre des grèves était de 1.024, qu'il était en 1906 de 1.309, et en 1907 de 1.275, il est descendu en 1909 à 1.025. Et tandis que par exemple les grèves de 1906 intéressaient 438.466 grévistes, celles de 1909 n'en affectaient que 167.492 (1).

Pour donner une idée exacte de ces chiffres, il n'est pas sans intérêt de rappeler ici les calculs très précis qui ont été faits pour la période 1897-1906 (2).

De 1897 à 1906, en dix ans, on a compté en France 1.884.978 grévistes, soit en moyenne 188.498 par an. Or, d'après le recensement de 1901, le nombre total des ouvriers et employés, en dehors de ceux des services publics non industriels, est de 9.451.979. La proportion des ouvriers en grève serait donc annuellement de 2 0/0. Cette proportion ne donne pas encore une idée exacte de l'importance relative du mouvement gréviste par rapport à

(1) Sur les statistiques de 1907, 1908, 1909, voir d'intéressants développements dans Nesbaumer, *op. cit.*, p. 727 et suiv.

(2) Picquenard, *Le droit de grève*, p. 161 et suiv.

l'ensemble de l'activité ouvrière. Parmi les grévistes, il en est, en effet, qui n'ont chômé qu'un jour, et d'autres qui ont chômé des mois. Il vaut donc mieux considérer le nombre des journées perdues par suite des grèves plutôt que le nombre des grévistes. Or, de 1897 à 1906, les grèves ont entraîné, tant pour les grévistes eux-mêmes que pour les ouvriers contraints au chômage par la grève, une perte de 34.402,798 journées, soit par an 3.440,280. Le chiffre paraît énorme. Mais calculons le nombre total annuel des journées de travail pour l'ensemble des ouvriers et employés de l'industrie privée. A 300 jours par an on obtient un total de 2 milliards 836 millions. Par rapport à ce chiffre formidable, les journées perdues par suite de grèves ne représente que 0,12 0/0, ou 1,2 0/00. C'est une proportion infime quand on la rapproche de celle des journées perdues par les chômeurs involontaires, qui est de 33 0/00 d'après le recensement de 1901 (1), et de 81 0/00 d'après les statistiques mensuelles de l'Office du travail de 1900 à 1907 (2) (3).

Les pertes en salaires subies par les grèves sont très variables. C'est ainsi qu'en 1906 les 438.466 ouvriers qui ont participé aux 1.309 grèves de cette année-là, ont perdu environ 9 millions 1/2 de journées de chômage, soit

(1) *Bulletin de l'Office du travail*, juillet 1906, p. 700. La proportion est de 29,4 0/00 pour l'ensemble des employés et ouvriers de toutes professions ; elle est de 33 0/00 si l'on ne tient pas compte des ouvriers et employés des services publics non industriels,

(2) *Ibid.*, février 1908, p. 128.

(3) Picquenard, *Le droit de grève*, p. 163.

43 millions de salaires environ, tandis que les 1 073 grèves de 1908 ont entraîné seulement, pour 99.042 grévistes, une perte de 8 millions de salaires. Mais pour l'ensemble des années 1897-1906, on arrive à une moyenne annuelle des jours chômés par suite de grèves de 8.440.280 francs (dont 2.977.870 chômés par les grévistes et 462.410 par les non grévistes), soit un nombre annuel moyen de 188.497 grévistes, une perte de 15,8 journées par gréviste, et une perte de salaire d'environ 5,27 o/o par gréviste.

Mais de 1896 à 1907, 62 o/o des grèves se sont terminées par une réussite totale ou partielle, — étant entendu que ce mot partiel ne doit pas faire illusion et qu'il semble bien marquer plus souvent des échecs que des succès ouvriers. Malheureusement les résultats obtenus ne peuvent pas tous se traduire en argent. C'est le cas, par exemple, pour les grèves ayant pour cause des contestations relatives à la durée du travail, aux règlements d'atelier, à des renvois d'ouvriers ou de contremaîtres. On ne peut donc retenir, pour calculer les gains que retirent les ouvriers des grèves, que celles de ces grèves qui ont pour objet une question de salaire : demande d'augmentation de salaire ou résistance à une réduction de salaire. Il n'est même pas possible de retenir toutes ces grèves. Dans quelques-unes la demande n'a porté que sur le prix des heures supplémentaires du travail de nuit ou sur la majorité des primes à la production ; dans d'autres grèves, le différend ne portait que sur le prix de façon d'un seul article fabriqué d'une façon intermittente et simultanément avec

d'autres ; dans d'autres, l'augmentation du prix de l'heure ou de la pièce a été obtenue en même temps qu'une diminution du temps de travail. Enfin, pour d'autres, les renseignements fournis ne permettent pas de déterminer le nombre des grévistes pour chaque spécialité, ni le salaire réel des grévistes qui sont, par exemple, rémunérés en partie par des pourboires, etc., etc. (1).

Le calcul des gains est à peu près impossible. Comment, en effet, calculer le gain obtenu par les grévistes à la suite des augmentations de salaires qu'ils ont conquises ou des réductions de salaires auxquelles ils ont échappé ? Remarquons tout d'abord que les résultats consignés dans la statistique sont les résultats constatés au lendemain de la grève, et il est impossible qu'il en soit autrement. Or on ne peut savoir combien de temps ces résultats ont persisté. Il peut se faire, et il est arrivé, que les augmentations consenties à la suite de la grève aient été retirées peu après par le patron ; par contre il arrive assez fréquemment que le patron a finalement accordé, quelques mois après la reprise du travail, l'augmentation qu'il n'avait pas voulu consentir immédiatement, au moment de la grève. D'autre part, si les augmentations pour le salaire au temps se conservent souvent plus d'une année, les changements de tarifs dans le travail aux pièces, surtout dans l'industrie textile, lorsqu'ils s'appliquent à un article de fabrication temporaire, n'ont d'effet que pendant quelques mois.

(1) Picquenard, *op. cit.*, p. 168.

Il est impossible de tenir compte de tous ces éléments au moment où les renseignements sont recueillis. Il est donc nécessaire d'adopter une base moyenne : on a adopté en France, pour calculer les gains réalisés par les grévistes, une période de 300 jours de travail payés aux conditions obtenues à la fin de la grève ; c'est également la base adoptée par plusieurs bureaux de statistique étrangers.

En prenant cette base de 300 jours, on constate que le bénéfice brut pour les 3.135 grèves pour lesquelles le calcul a été fait de 1897 à 1906, s'élève à 62.231.977 francs, ce qui ferait ressortir un bénéfice net de 11.865.525 francs, soit 18 fr. 72 par gréviste. Le montant des salaires perdus s'élevant pour ces grèves à 50.366.452 francs, soit 79 fr. 47 par gréviste.

Pour les années 1898-1906, les augmentations obtenues et les réductions non maintenues représentent un gain moyen net par gréviste et par jour de 0 fr. 327. Chaque gréviste ayant perdu en moyenne 79 fr. 47, il s'ensuit qu'il faut, en moyenne, 243 jours de travail payés aux nouvelles conditions pour compenser les sacrifices pécuniaires entraînés par la grève. C'est beaucoup. Nombreux sont les ouvriers qui ne restent pas aussi longtemps chez le même patron. Evidemment ils sont remplacés par d'autres, qui seront vraisemblablement payé au nouveau tarif. Dans l'ensemble de la masse ouvrière il y aura compensation. Mais il n'en est pas moins vrai qu'il y a des cas individuels très douloureux qui n'apparaissent pas dans ces moyennes, des ouvriers non repris ou congédiés quelque temps après

la grève, victimes des exécutions d'ensemble et qui mettront beaucoup plus longtemps à récupérer leurs salaires perdus.

Si, d'autre part, nous nous attachons aux résultats immédiats des grèves, et si nous comparons ces résultats en France, en Allemagne et en Angleterre, les chiffres résultant de cette comparaison sont instructifs.

Il y a eu en France, de 1899 à 1909, 8.754 grèves. Pendant cette même période, il y en a eu 18.739 en Allemagne et 5.037 en Angleterre. Or, sur 100 grèves, les statistiques enregistrent :

En France : 22,15 0/0 de succès ;
 38,28 0/0 de succès partiels ;
 39,57 0/0 de défaites ;

En Allemagne : 19,76 0/0 seulement de succès ;
 37,48 0/0 de succès partiels ;
 42,70 0/0 de défaites ;

En Angleterre : 27,22 0/0 de succès ;
 42,78 0/0 de succès partiels ;

et seulement 30 0/0 de défaites.

Ne ressort-il pas de ce tableau, avec la clarté de l'évidence, que « plus le nombre des grèves est grand, plus celui des victoires ouvrières est proportionnellement petit » (1) ?

(1) Millerand, *Rapport au nom de la commission du travail*, 13 novembre 1911 (Ch. dép., n° 1325).

CHAPITRE III

LA LOI SOCIALE DES GRÈVES

L'expression est de M. Boissard, qui a écrit sur le développement historique du mouvement gréviste quelques pages (1) dont les conclusions nous semblent quelque peu hardies. D'après cet éminent économiste, il y aurait trois stades dans le processus de cette évolution ; celle de la grève révolutionnaire violente et brutale, correspondant aux législations prohibitives, celle des conflits à haute fréquence correspondant à la période de jeunesse des groupements professionnels sous un régime de liberté, celle des négociations et des traités qui correspond à leur maturité. Cette explication purement théorique du processus du mouvement gréviste est en contradiction avec plusieurs théories qui cherchent une explication de ce mouvement dans les influences du milieu économique. Il faut reconnaître, au surplus, que seule de tous les pays industriels du monde, l'Angleterre a suivi, et fort irrégulièrement, l'évolution économique décrite par M. Boissard.

En Angleterre, en effet, le nombre des grèves qui était de 615 en 1893, est descendu à 355 en 1904, 337 en 1905, 399 en 1908 et 436 en 1909. Encore ne faut-il pas oublier

(1) *Contrat de travail et salariat*, p. 111 et suiv.

qu'en 1906 le nombre des grèves était de 486, avec 217.773 chômeurs, que le nombre de grèves en 1907 atteignit 601, entraîna le chômage de 147.500 ouvriers, la perte de plus de deux millions de journées de travail et de dix millions environ de salaires ; que, même en 1908, 294.507 ouvriers ont chômé du fait des grèves et perdu 10.632.638 journées de travail ; qu'en 1909, c'est encore 300.819 grévistes qu'on a compté, et qu'en 1910, 531 grèves ont occasionné pour 515.165 chômeurs une perte de 9.545.531 journées de travail. Le nombre total des chômeurs en 1910 est ainsi le plus élevé qu'on ait enregistré depuis 1893 (1).

Au Danemark, se dessine un mouvement identique, et en même temps le nombre des grèves qui avait été en moyenne de 90 de 1887 à 1904 a fléchi de 43 en 1905 à 41 en 1906, à 40 en 1907, à 43 en 1908, à 37 en 1909.

Quant à la Belgique, elle est stationnaire. En 1896, il y eut 133 grèves ; en 1897, 130 ; en 1898, 91 ; en 1899, 104 ; en 1900, 146 ; en 1903, 71 ; en 1909, 85 ; en 1905, 130.

Mais en dehors de ces trois pays, tous les autres pays d'Europe ont vu grandir le mouvement gréviste. C'est ainsi que l'Allemagne, qui de 1899 à 1908 a compté 1.579.450 grévistes et 455.644 lock-out soit 2.035.094 vic-

(1) Sur les conditions particulières des statistiques anglaises, V. Fagnot, *Rapp.*, p. 87. — Il convient d'autre part de remarquer — comme symptôme d'esprit révolutionnaire — qu'en 1910 les grèves relatives aux questions de personnes ont intéressé 29,8 0/0 des ouvriers, tandis que celles relatives aux questions de salaires n'en ont intéressé que 19,80 0/0, et celles relatives à la durée du travail que 29,90 0/0. C'est la première fois qu'en Angleterre cette cause groupe le plus grand nombre de grévistes (*Bull. Off. trav.*, nov. 1911).

times des conflits du travail en 17.415 grèves et 1314 lock-out, a vu les grèves passer de 65 en 1892 à près de 600 en 1897, 1.362 en 1900, 2.323 en 1905, 3.328 en 1906, puis redescendre à 2.266 en 1907, à 1.347 en 1908 et à 1.652 en 1909. Il en est ainsi, quoique souvent dans de moindres proportions, dans la plupart des pays d'Europe. Mais quelle conclusion tirer de ces chiffres ? Aucune assurément qui puisse revêtir la forme d'une « loi » (1).

(1) *Bull. Off. travail*, novembre 1910, p. 1115.

CHAPITRE IV

LA PÉRIODICITÉ DU MOUVEMENT GRÉVISTE.

On connaît l'ingénieuse théorie des crises générales et périodiques imaginée par M. Clément Juglar (1) et vulgarisée par MM. J. Siegfried (2) et Aftalion (3). Certains économistes ont pensé qu'elle est applicable au mouvement gréviste. Voici en quels termes M. Aftalion tentait récemment de justifier cette application :

« Il y a des fluctuations rythmiques dans la courbe des grèves. Mais, pour les grèves comme pour un grand nombre d'autres phénomènes, à côté de ces fluctuations périodiques, il y a, quand on examine les cycles périodiques successifs, des tendances générales, des mouvements d'ensemble. Il y a les mouvements périodiques et les mouvements généraux, les mouvements de courte période et les mouvements de longue période. »

« Pour dégager ces mouvements de longue période, il faut donc faire abstraction des petites fluctuations, des fluctuations périodiques. Pour cela nous pouvons, par exemple, dans chaque cycle périodique, prendre l'année du nombre de grèves maximum qui coïncide d'ordinaire avec l'année de la plus haute prospérité et comparer ces années maxima entre elles. Or, cette comparaison

(1) *Des crises commerciales et de leur retour périodique en France en Angleterre et aux Etats-Unis* (Paris, 1904).

(2) *L'alternance des crises commerciales et des périodes de prospérité* (Paris, 1906).

(3) *Essai d'une théorie des crises générales et périodiques* (Paris, 1909).

révèle très nettement sur le continent européen un accroissement des grèves depuis une vingtaine d'années.

Années du nombre maximum des grèves (1).

FRANCE		ALLEMAGNE		AUTRICHE		BELGIQUE		ITALIE	
1890	313							1885	154
1900	902	1900	1.468	1899	316	1900	146	1891	164
1906	1.309	1906	3.626	1906	1.133	1907	224	1901	1.701

C'est partout une très considérable augmentation d'un cycle à un autre. Le maximum de la courbe des grèves monte à chaque cycle périodique beaucoup plus haut qu'au cycle précédent. On voit, suivant les pays, entre deux cycles, les chiffres doubler, tripler, quadrupler et augmenter plus encore.

En Angleterre, nous ne pouvons pas prendre les années maxima des cycles périodiques successifs, puisque, comme je l'ai indiqué, on n'y voit pas toujours le nombre de grèves croître dans la prospérité. Mais voici les chiffres des années de prospérité correspondant aux années pour lesquelles j'ai donné les chiffres sur le continent européen :

1889.	4.211
1900.	648
1907.	601

C'est une diminution très considérable, considérable surtout de 1889 à 1900, mais c'est tout de même une diminution encore de 1900 à 1907.

Voici maintenant les chiffres des années de dépression, des années minima :

(1) Ce tableau figure au rapport de M. Aftalion à l'Association française pour la protection légale des travailleurs.

Années du nombre minimum des grèves.

FRANCE		ALLEMAGNE		AUTRICHE		BELGIQUE		ITALIE	
1892	261							1887	79
1902	512	1901	1.091	1902	272	1903	70	1894	128
1909	1.049	1908	1.524	1908	756	1908	108	1903	617

Les chiffres des années de dépression sont inférieurs aux chiffres des années de prospérité. Mais, d'un cycle à un autre, c'est toujours le même accroissement. Suivant les pays, d'un cycle à un autre, c'est une augmentation parfois-seulement de la moitié, mais le plus souvent une augmentation qui va du simple au double, au triple, ou encore plus haut. Si donc la courbe des grèves sur le continent européen présente des minima après des maxima, chaque fois le minimum monte bien au-dessus du minimum de la période antérieure de dépression.

Quant à l'Angleterre, à peu près aux mêmes années, nous trouvons les chiffres suivants :

1893	615
1904	325
1908	399

C'est donc dans l'ensemble, de 1893 à 1908, une notable diminution, bien que cependant il y ait actuellement une légère tendance à l'augmentation » (2).

Ces observations offrent un intérêt tout particulier si on les rapproche d'une théorie ingénieuse de M. Rist s'inspirant de préoccupations analogues.

(1) *Rapport de M. Aftalion*, p. 28.

(2) *Rapport*, p. 30.

M. Rist se proposait de vérifier « si l'interprétation traditionnelle en économie politique des fluctuations des grèves par l'activité plus ou moins vive de l'industrie se trouvait mise en défaut par les événements les plus récents ou si un examen plus attentif ne nous permettrait pas au contraire de la confirmer » (1). Cette confirmation, M. Rist a cru la trouver, mais il ajoutait d'ailleurs : « Nous ne nous dissimulons pas ce que de telles démonstrations conservent toujours d'hypothétique, et nous serions très heureux si des recherches nouvelles parvenaient à mettre en lumière d'autres circonstances qui nous auraient échappé ou auxquelles nous n'aurions pas attaché une importance suffisante. »

Mais trois observations préalables s'imposent :

1° M. Rist choisit comme base de ses recherches le chiffre des grèves et non celui des grévistes, parce qu'il traduit plus exactement la force du mouvement gréviste. Il reconnaît il est vrai qu'il serait désirable de trouver un chiffre qui pût représenter à la fois l'*étendue* et l'*intensité* du mouvement.

2° Il choisit d'autre part la courbe des exportations comme la plus exacte représentation de l'activité industrielle et commerciale d'un pays, et encore n'a-t-il pu constituer ces courbes pour tous les pays de la même façon.

(1) Rist, *Revue d'économie politique*, mars 1907, p. 161. La progression des grèves en France et sa valeur symptomatique.

3° Ses observations portent seulement sur la période 1890-1905 (1).

M. Rist commence par observer qu'il y a pour les exportations de la France, l'Italie et l'Allemagne deux périodes bien caractérisées dans ces exportations : une période de dépression (1890-1904), une période de prospérité (1895-1905). Or la courbe des grèves révèle deux périodes semblables (pour la France 1890-1898 ; 1899-1906).

D'autre part, en examinant le point de séparation des deux périodes, il est frappé d'une analogie dans l'allure des courbes propres à chaque pays. En Allemagne, la dépression commerciale de 1890 a été surmontée dès 1895. Dès 1895 les grèves atteignent le niveau de 1895. En France, c'est en 1899 que se produit un phénomène analogue : c'est en 1899 que l'accentuation de la courbe ascensionnelle se fait sentir. Pour l'Italie le même phénomène se produit en 1896 et la même coïncidence se remarque.

Enfin la rapide progression des exportations en Allemagne a coïncidé avec une abondance des grèves supérieure à celle de tous autres pays.

Puis analysant certaines portions spéciales de ces courbes, — les années 1891-1892, 1892, 1902, 1902-1906. — M. Rist constate encore la concomitance des phénomènes.

Qu'en conclut M. Rist ? Qu'il y a un rapport mal défini

(1) Il est vrai que pour la période 1905-1910 ses hypothèses semblent bien avoir été confirmées (V. Pic, *Revue d'économie politique*, janvier-février 1912).

et fréquent entre le mouvement des grèves et les fluctuations de l'activité industrielle une influence dominante de celle-ci sur celles-là.

Passant ensuite à l'Angleterre et cherchant à expliquer pourquoi, étant donnée la courbe de commerce extérieur, les grèves n'ont pas augmenté en 1899 et 1900 et pourquoi elles ont régulièrement diminué depuis 1902, M. Rist aboutit à cette double conclusion que les institutions de conciliation peuvent arrêter l'essor naturel des grèves, d'autre part qu'il y a un rapport quasi-régulier entre le mouvement des grèves et celui du chômage. Mais il avoue n'avoir pu, faute de documents vérifier ce dernier parallélisme sur le continent faute de documents utiles, et il avoue ne pas considérer cette vérification comme décisive.

Enfin M. Rist ajoute une observation tirée de la comparaison entre les courbes des grèves d'attaque pour augmentation de salaires et des grèves de défense pour résistance aux diminutions de salaires. Ces courbes sont presque exactement inverses l'une de l'autre. « Les années où les demandes d'augmentation deviennent proportionnellement plus fréquentes, les résistances aux diminutions représentent une proportion moindre dans le total des grèves. Le fait est véritablement remarquable et il nous montre à l'évidence que les années où les ouvriers réclament des augmentations de salaires sont aussi celles où les tentatives de diminution sont les moins nombreuses, et *vice versa* (1). »

(1) Rist, p. 180.

D'autre part, il est certain que ces années sont celles qui correspondent aux fluctuations parallèles du mouvement commercial, d'où cette conclusion « que les fluctuations de la courbe générale des grèves sont dues essentiellement aux fluctuations des demandes d'augmentation de salaire ».

Il n'en reste pas moins que l'accroissement de la moyenne annuelle des grèves, et par conséquent le *pourquoi* des fluctuations des grèves, est inexpliqué : seul le *comment* de ces fluctuations trouve dans le mouvement économique général et dans les difficultés de l'adaptation de salaire à la situation de l'industrie une explication.

Il serait trop long et hors du cadre de notre sujet d'expliquer ici par quel moyen M. Simiand a été amené aux mêmes conclusions.

« Les grèves, dit-il, ne semblent nullement être des phénomènes arbitraires ou contingents, elles nous paraissent avec leurs résultats s'expliquer essentiellement par les relations que nous avons reconnues exister entre les éléments économiques de notre analyse antérieure. On peut remarquer de plus que par là nous invertissons les liaisons assez communément présentées entre les phénomènes ; ce ne sont pas les grèves qui rendent compte des variations du salaire soit par leur succès, soit par leur échec, ce sont les causes réelles de variation du salaire qui se manifestent pour une part dans les grèves et rendent compte de l'existence, de la place et des résultats de ces grèves mêmes » (1).

Il importe toutefois de remarquer — et c'est ce qui nous

(1) Simiand, *Le salaire des ouvriers des mines de charbon en France. Contribution à la théorie économique du salaire*. Paris, 1907, p. 360.

dispensera d'insister ici davantage sur ce point — que ces théories ne sont, tant en raison de l'insuffisance des éléments ou de l'arbitraire des indices comparés que de la brièveté des périodes économiques observées, que de séduisantes hypothèses qu'une investigation plus minutieuse, plus générale et plus scientifique, pourra confirmer ou infirmer.

CHAPITRE V

LES POSTULATS INCONTESTÉS.

Fussent-elles définitivement établies d'ailleurs, que ces théories ne justifieraient point les théories décevantes que certains économistes ont tenté d'en déduire relativement à l'impuissance nécessaire des efforts individuels en vue de la diminution du nombre, de la durée et de l'intensité des conflits collectifs. Ces théories, en effet, tendent à *expliquer* le mouvement gréviste, à prouver que les incidences économiques déterminent des situations de fait dont la grève a été jusqu'ici la solution, mais dont rien n'autorise à dire qu'elle soit la seule solution. Si donc la grève est un mal social, il est du devoir de tous les bons citoyens de chercher les moyens de l'éviter.

Or, s'il est un point désormais acquis auprès des économistes de toutes nuances, c'est bien assurément que la grève est un mal, « une maladie sociale », écrivait naguère M. Fontaine (1). Certes nul ne le conteste la grève est à l'heure actuelle socialement une *menace salutaire* (2) et

(1) *La grève et la conciliation*, p. 23.

(2) Il est possible qu'un jour la grève fasse socialement plus de bien pour l'amélioration du sort des travailleurs que de mal, par suite de l'hostilité qu'elle est propre à exciter entre le capital et le travail. C'est toutefois à la condition qu'elle opère surtout comme

politiquement une *liberté nécessaire* (1) ; les suspensions collectives de travail ont en bien des cas sauvegardé les intérêts et les droits les plus légitimes de la classe ouvrière, et il serait impossible de porter directement ou indirectement atteinte à un droit que la classe ouvrière s'est progressivement habituée à considérer comme naturel, sacré, intangible, que les libéraux (2) eux-mêmes ne contestent plus et que les révolutionnaires apprécient comme préparation au « bouleversement final ». Mais tout le monde, sauf peut-être M. Sorel et quelques-uns de ses disciples, est aussi d'accord pour penser que parmi les répercussions douloureuses qu'elles provoquent dans les familles et dans la société, par les sacrifices qu'elles nécessitent, les misères qu'elles provoquent les ruines qu'elles accumulent, par les inconvénients qu'elles présentent pour les intérêts industriels et parfois pour les intérêts nationaux, les grèves

menace et que son effet soit presque exclusivement préventif (Grouzel, *op. cit.*, p. 525).

(1) De ce que la grève est la guerre, il ne s'en suit pas qu'elle soit nécessaire et éternelle. Au contraire ! Elle est nécessaire actuellement parce que toute l'organisation économique actuelle est sur le pied de guerre et qu'il faut bien s'accommoder aux circonstances ; elle pourra ne plus l'être du jour où cette organisation aura changé et sera devenue ce que les physiocrates appelaient d'un beau nom l'ordre naturel, sauf qu'il n'est point naturel (Gide, *Le droit de grève*, p. 27). M. Gide espère que « le développement de l'esprit de solidarité sociale mettra un frein efficace aux grèves » (*eod. loc.*, p. 28).

(2) Sur l'évolution des libéraux à cet égard, voir les références indiquées par Pic, article précité de la *Revue d'écon. pol.* (janvier-février 1912).

constituent un mal social (1) auquel il y a urgence d'apporter un remède.

Nous estimons pour notre part qu'il n'y a pas aux conflits du travail de remède unique.

En passant en revue les différentes initiatives dans lesquelles certains économistes ont vu la solution d'un remède infaillible aux conflits du travail, nous n'en avons point rencontré qui nous paraisse de nature à être considéré comme tel. Nous avons salué au passage certains efforts généreux et respectables, nous nous sommes inclinés devant les heureux résultats produits en France ou à

(1) Nous trouvons cette idée, déjà exprimée par Le Play (*Réforme sociale*, t. II, p. 164), sous la plume de M. Fagnot (*Le droit de grève*, p. 213), de MM. Saleilles, Fournière, de Seilhac, Souchon, Millebrand, Bry, Hubert Valleroux, de Mun, Leroy-Beaulieu, Nast, Liesse, Aftalion, Fleury-Bavarin, de Cefeda, Deschamps, Lefas, Isaac, Barrault, Ribot (*Enquête du Bulletin de la Semaine*).

Malgré l'évidence et la nécessité du droit de grève, en dépit des garanties immédiates d'indépendance et de progrès qu'a pu y trouver la classe ouvrière, les citoyens les meilleurs, d'accord avec le sentiment presque unanime de la nation pensent que la multiplication des grèves est un mal et qu'il faut y parer.

...Espérer que l'expérience à elle seule en arrêtera les progrès serait enfantin, puisque les populations ouvrières y trouvent encore souvent un avantage (Arthur Fontaine, *Les grèves et la conciliation*, p. 23. — V. également Fagnot, *Le droit de grève*, p. 213).

S'il est vrai que l'abondance des grèves soit un signe de prospérité industrielle et de rareté du chômage et que l'examen des statistiques établisse que la grève se termine le plus souvent par un succès pour l'ouvrier sans dommage irréparable pour l'industrie, il n'est pas moins indiscutable qu'il en résulte de très fâcheuses conséquences morales. Entre employeurs et employés, la méfiance et la haine se trouvent accrues, les relations rendues plus difficiles ; le fossé qui les sépare de plus en plus profond (D^r Desormeaux, *Enquête*, p. 178).

l'étranger par certaines institutions, mais nous avouons ne pas pouvoir proposer ici une « panacée ». Ce que l'initiative privée à elle seule et sous ses formes les plus diverses, nous apparaît comme impuissante à réaliser, la loi, à elle seule, et quelque modalité qu'elle revête, nous semble aussi impuissante à la réaliser. Nous croyons même qu'en la matière qui nous occupe, il serait illusoire de compter beaucoup tant sur l'intervention législative que sur l'initiative privée, car l'une et l'autre seront stériles, quoi qu'on fasse, si elles ne s'exercent pas dans un milieu favorable qui ne peut résulter que des progrès de l'éducation sociale. Cependant le législateur a ici, et dès maintenant, un rôle à jouer. Et c'est ce rôle qu'il nous reste à définir.

Le règlement des conflits du travail a donné lieu, en ces dernières années, à des discussions compendieuses et à des projets de là nombreux. Il n'est personne qui ne conteste que le législateur ait ici à intervenir, dans l'intérêt supérieur de la société et je ne connais guère que M. Paul Leroy-Beaulieu qui attende de l'excès des grèves un remède contre elles-mêmes. Il n'est pas de domaine où l'on n'ait fait autant — j'allais dire avec autant d'abus, — appel à la loi.

On attend du législateur le règlement amiable des conflits ; les uns lui demandent de rendre obligatoires les conseils d'usines, les autres d'instituer des conseils professionnels de conciliation, ou de créer des conseils interprofessionnels de conciliation, de rendre la comparution

devant ces conseils obligatoires, de créer un délit de brusque rupture du contrat de travail, d'étendre la capacité civile des syndicats ou la lutte contre les meneurs ou les syndicats extra-professionnels, d'organiser l'exercice du droit de grève ou d'instituer l'arbitrage.

Nous estimons, pour notre part, que deux réformes s'imposent tout d'abord, et c'est à démontrer leur utilité, leur nécessité, que seront consacrés les derniers chapitres de ce livre.

Il nous apparaît que c'est d'une transformation de la loi du 27 décembre 1892, puis d'une réglementation de la déclaration de grève que l'on doit attendre un progrès appréciable vers la paix industrielle, la justice sociale et la réalité juridique.

Mais de l'initiative privée seule pourront émaner les institutions qui apporteront aux conflits une véritable solution.

DEUXIÈME PARTIE

CONCILIATION ET ARBITRAGE

SECTION I

LES ORGANISMES PERMANENTS DE CONCILIATION ET LEUR CRÉATION PAR LA LOI

La création d'organismes permanents de conciliation peut se réaliser sous deux formes différentes : les *conseils d'usines* ou les *délégués ouvriers* destinés à établir des relations permanentes entre employeurs et employés d'une même usine, d'un même atelier ; et les *conseils professionnels* destinés à établir des relations permanentes entre employeurs et employés d'une même profession. Dans les deux chapitres qui vont suivre, nous étudierons les résultats obtenus en France, sous l'une ou l'autre de ces formes, par l'initiative privée.

CHAPITRE VI

LES CONSEILS D'USINES ET LES DÉLÉGUÉS OUVRIERS.

Sous l'une ou l'autre de ces épithètes des économistes, des hommes politiques, des patrons « sociaux » ont successivement préconisé l'institution dans chaque usine de représentants du personnel chargés de présenter aux employeurs les désirs et les revendications des employés. Ils estiment, avec raison, que l'organisation normale de rapports périodiques et permanents entre patrons et ouvriers d'une même usine, la pratique habituelle entre eux de conférences destinées à étudier, dans le calme, les questions délicates que suscitent leurs rapports, sont de nature à prévenir, en bien des cas, l'explosion des conflits.

La question de l'institution de ces délégués suscita, il y a douze ans, de vives controverses. C'était au lendemain du projet Waldeck-Rousseau-Millerand dont elle était la base. Nous estimons pour notre part — et nous dirons plus loin les raisons qui justifient notre opinion — que toute intervention légale tendant à suppléer à l'initiative privée, nous paraît, en cette matière, plus encore qu'en ce qui concerne les conseils professionnels de conciliation, devoir être délibérément écartée. Mais il est bien certain,

cependant, que les critiques adressées alors par les patrons au projet Waldeck-Rousseau-Millerand visaient plus loin que ce projet et atteignaient le principe même de l'institution.

Pour bien se rendre compte de l'opinion des patrons à cet égard, il suffit de se reporter à l'enquête de M. Jules Huret en 1900. Nous ne croyons pas sans intérêt de reproduire ici les objections telles qu'elles étaient alors formulées par plusieurs d'entre eux. On s'apercevra vite que les critiques de beaucoup de patrons ne portaient pas seulement sur l'obligation légale de ces délégués, mais contre le principe même de l'institution.

Voici, par exemple, ce que disaient MM. Marrel frères, directeurs des Forges de Rive-de-Gier :

Nous sommes contre le projet de loi Millerand, ainsi que nous l'avons dit à la Chambre de commerce de Saint-Etienne l'autre jour, parce qu'il est attentatoire à la liberté. L'intrusion de délégués dans l'usine, c'est la négation même de l'autorité des patrons, c'est l'anarchie. Pas d'autorité dans une usine pas de travail. Autant fermer boutique. Le patron a les responsabilités, il faut qu'il ait l'autorité, seul. Nous voyons bien où mènerait une loi pareille : au socialisme, au collectivisme et autres billevesées. Ce serait la fin de tout (1).

Et comme M. J. Huret remarquait que « les délégués sont destinés à prévenir la grève soudaine, en forçant les ouvriers à adresser chaque mois au patron leurs doléances et leurs griefs, par l'intermédiaire d'un ou deux choi-

(1) J. Huret, p. 68.

sis parmi eux, qu'il avait entendu des patrons se plaindre surtout de la soudaineté, de l'imprévu des grèves, qui les empêchait de se défendre à temps, parce qu'ils étaient prévenus trop tard. »

Oui, lui répondit-on, mais ils attaquent l'autorité du patron, et cela on ne peut l'admettre. Ils chercheront constamment des querelles, et ne seront d'ailleurs nommés que pour cela.

Un ingénieur des mines de Saint-Etienne déclarait :

Vous trouverez toutes les Compagnies du bassin de la Loire opposées à cette loi, qui nous apparaît devoir aggraver les rapports entre employeurs et employés. Ces délégués, par exemple, qui devront venir tous les mois nous faire part des réclamations et des doléances ouvrières, quelle singulière invention ! Aujourd'hui déjà les ouvriers, poussés par les fortes têtes, ne se font pas faute de réclamer à chaque instant une foule de choses. Mais, enfin, ces réclamations ne sont pas régulières et périodiques. Quand ils veulent quelque chose, ils le demandent et, on examine voilà tout. Mais quand ils auront été élus par leurs camarades expressément pour cette besogne, il considéreront qu'il leur faut trouver des motifs de plainte. Ils en chercheront partout, ils dépenseront toutes les ressources de leur esprit à cela ; et, pour les aider n'ont-ils pas d'ailleurs l'activité révolutionnaire de leurs meneurs ordinaires ? Quand ils auront épuisé les choses possibles, ils demanderont des choses impossibles, et ce sera la menace de grève en permanence, et cet état aura été créé par la loi (1) !

Et M. Moffre, Directeur de verrerie :

La vie ne serait plus possible avec eux ! Déjà les syndicats essayent de prendre la direction de l'usine : de l'autorité des patrons, les ouvriers ont passé sous l'autorité des syndicats, car, on a beau dire et beau faire, l'ouvrier a besoin d'être dirigé ; il change de maître et de direction, voilà tout. Aussi on fait défense aux ouvriers de se mettre en rapports directs avec le patron, ils

(1) J. Huret, p. 74.

doivent porter au syndicat leurs doléances ! Et on voit arriver une douzaine de gaillards qui jouent une pièce arrangée d'avance, chacun son rôle, des témoins stylés pour témoigner de ceci et de cela, des heures perdues à des bavardages puérils ! Et pendant ce temps les clients télégraphient, donnent des ordres qu'il faut bien exécuter, sans discuter, car la clientèle ne discute pas, elle (1) !

Voici, enfin, une déclaration de M. Faucheur, président de la Chambre de commerce de Lille, qui met bien en lumière le côté faible de l'institution, celui qui légitime les appréhensions ouvrières en général :

Qu'est-ce que ce serait que ces délégués élus qu'on veut forcer les patrons à accepter dans leur usine, en face de leur autorité ? Des brouillons, des meneurs, les plus mauvais des ouvriers, à coup sûr. Ainsi, moi, j'en ai chez moi de ces délégués. C'est-à-dire que j'ai dit à mes ouvriers : « Quand vous aurez quelque chose à me demander ou lorsque vous aurez à vous plaindre, vous m'enverrez les deux plus vieux de vos camarades, les plus anciens de la maison, et je les recevrai. » Avec ceux-là je peux discuter et m'entendre, parce que je suis sûr qu'ils sont raisonnables.

Il convient d'ailleurs, en passant, de rendre hommage à l'intelligence sociale de quelques-uns des industriels consultés en 1901 par M. Jules Huret.

Malgré notre désir de ne pas multiplier les citations, nous ne pouvons nous dispenser de reproduire ici trois réponses faites aux objections patronales par trois patrons ; l'avis des intéressés est toujours préférable en ces matières à celui des théoriciens.

Voici ce que disait M. H. Japy, vice-président de la Chambre de commerce de Besançon :

(1) J. Huret, p. 86.

« Que demande donc la loi de si grave et de si révoltant ?

« Elle crée des délégués d'usine qui viendront chaque mois apporter au patron les réclamations de leurs camarades ? Mais c'est excellent cela ! Et il y a longtemps que j'ai inauguré de moi-même ce système dans nos usines. Mieux encore ! les délégués viennent se faire entendre au sein même du conseil d'administration. Et loin d'avoir à nous en plaindre, nous ne pouvons que nous en féliciter. Généralement, les patrons ne savent ce qui se passe chez eux que par leurs contremaîtres. Or, ceux-ci ne sont pas tous des anges ! Ils poussent quelquefois le favoritisme un peu loin. Dans certaines régions, les contremaîtres ont des épiceries, des débits de boissons que tiennent leurs femmes pendant qu'eux sont à l'usine ; et les ouvriers qui se fournissent chez eux sont assurés de leurs bonnes grâces à l'atelier, aux dépens des autres... De là, souvent, des révoltes sourdes, qui couvent longtemps et dont l'origine finit par se perdre... Avec les délégués élus, le contrôle sera plus facile, les rapports seront plus directs entre le patron et les ouvriers. On évitera ainsi des conflits graves, des troubles, des menaces de grève et des grèves.

« C'est ce qui pourrait faire croire aux observateurs superficiels que je suis un socialiste révolutionnaire, alors que je ne suis qu'un industriel désirant la prospérité de ses affaires et celles de son pays, persuadé qu'elles dépendent, en grande partie, de l'évolution sociale devenue aujourd'hui nécessaire.

« Pour conserver l'influence sur l'ouvrier, il y a deux méthodes bien distinctes : l'une toute de menaces, d'âpreté dans le service ; elle dure tant qu'elle peut, jusqu'au jour de la révolte et de la grève... L'autre d'équité, de justice, de philanthropie, qui affirme par des actes journaliers l'union constante entre le capital et le travail. Cette dernière méthode, à mon avis, sera celle de l'avenir — et c'est la mienne, qui m'a toujours réussi ; l'autre, celle du passé.

« C'est de cette école que me paraissent tenir les patrons qui se refusent même à examiner le projet de loi dont vous venez me parler. Voyez à Lille ce qu'a fait la chambre de commerce, à Lille et bien ailleurs, du reste ! Ils n'ont pas voulu discuter... Eh bien ! c'est cet état d'esprit intransigeant qui perdra le patronat en ruinant en même temps l'ouvrier (1).

(1) J. Huret. p. 127.

Au Creusot, un haut fonctionnaire répondait à cette question : « Que pensez-vous de l'article 13 du projet de loi qui impose l'élection par les ouvriers de délégués chargés de présenter chaque semaine au chef d'établissement les réclamations des intéressés ? »

« Cela, c'est parfait, et l'innovation est heureuse. Je dois dire que, depuis l'arbitrage, Waldeck-Rousseau, l'usage en est établi et courant au Creusot, et que nous nous en trouvons fort bien. Quelques unes des grandes lignes du projet de loi sont, d'ailleurs, empruntées au règlement de nos établissements (1). »

Des patrons prétendent pourtant, objectait M. J. Huret, que l'institution de ces délégués va créer une nouvelle source de conflits, que l'autorité du patron en sera énormément diminuée, qu'une autorité nouvelle se dressera en face de la sienne, etc. ?

« C'est une erreur profonde. L'ouvrier qui apporte les réclamations de ses camarades au chef d'atelier d'abord, puis au directeur, ne vient pas en matamore, porteur de billevesées. Il demande des choses raisonnables qu'il est très apte à discuter. De deux choses l'une, ou bien il a raison et il s'explique et on fait droit à ses réclamations, comme cela arrive souvent ; ou bien il a tort, il n'a pas prévu des empêchements ou des contre-coups dans d'autres services que le sien, et on le lui explique patiemment, et il le comprend assez vite. Et si ce sont de mauvaises querelles qu'il cherche, on n'est pas longtemps à s'en apercevoir et à le lui démontrer. Il n'insiste pas... Je vous répète que ces délégués d'usine constituent pour nous une innovation excellente qu'il faudrait encourager.

« Certes, au début, les chefs d'industrie auront un peu de peine à s'y faire ; ils accepteront difficilement cette innovation qui leur paraîtra une sorte d'empiètement sur leur autorité, mais ils réflé-

(1) J. Huret, p. 204.

chiront que, grâce à elle, ils éviteront les conflits qui couvent sourdement et éclatent un beau matin dans une grève qu'on n'a pu ni prévoir, ni prévenir (1). »

Et M. Pifre, maître de forges à Albert :

« Passons aux délégués ouvriers. Tous mes confrères — au moins ceux que je connais, — se révoltent à l'idée d'avoir dans leur intérieur des ouvriers revêtus d'un mandat officiel : c'est la négation de leur autorité, c'est un pouvoir mis en opposition avec le leur, c'est l'impossibilité de conserver un chef d'équipe, un contre-maître, un directeur, etc. Eh bien ! moi, je ne pense pas comme eux ! Pourquoi, par exemple, au lieu de permettre d'élire une mauvaise tête qui ne serait à l'usine que depuis quelques semaines, ou le « malin » qui voudra faire « de l'épate », pourquoi, par exemple, ne pas dire que les délégués seront choisis parmi les plus anciens ouvriers, parmi le tiers ou le quart de ceux-ci ?

« Eh ! mon Dieu ! puisque nous retournons au compagnonnage du bon vieux temps, sous forme de syndicats, pourquoi ne pas désigner aux suffrages ceux qui offrent pour leurs camarades les meilleures garanties de capacité professionnelle, de bon sens, et, pour le patron, une garantie suffisante de raison, de bon esprit, de conduite ?

« Ainsi transformé, mais en quoi donc cet article 5 peut-il blesser ou gêner un industriel obligé déjà à subir tant d'inspecteurs, de restrictions, de règlements, qu'en fait il y a beau temps qu'il n'est plus le maître absolu chez lui » (1) ?

Et, tout récemment encore, en juin 1911, l'un des membres les plus distingués et les plus « avancés » de la Fédération des industriels et commerçants français, M. Isaac, se faisait l'interprète de la presque unanimité de ses collègues en disant :

(1) J. Huret, p. 229

(2) J. Huret, p. 243.

« Cette institution des délégués dans l'intérieur de tous les grands établissements est une innovation qui, au premier abord, séduit beaucoup d'esprits ; mais lorsque l'on se rend compte de la manière dont sont constitués nos ateliers, de la façon dont s'établit la popularité de ceux qui exercent une certaine influence sur leurs camarades, de la façon dont peuvent se faire les élections pour désigner ces délégués, on est moins disposé à trouver dans cette institution le remède à tous les maux.

« Je dirai des délégués qu'il faut distinguer entre l'idylle et la réalité. Il y a une sorte de conception idyllique des délégués qui consiste à voir dans un établissement les ouvriers les meilleurs, les plus sages, ceux qui ont le plus d'expérience, et le plus de bon sens, exerçant une certaine influence sur leurs camarades et se faisant déléguer par eux, par voie d'élection, pour porter des revendications au patron. Mais il y a une autre conception qui se rapproche peut-être plus de la réalité, qui consiste à reconnaître que, dans les ateliers, la mentalité ressemble un peu à la mentalité dont on a si souvent parlé pour les foules, que ce ne sont pas les plus raisonnables qui se font le mieux écouter, que ce sont trop souvent les beaux parleurs, ceux qui ont le verbe haut et la promesse facile. Et on entrevoit une institution de délégués qui consistera à transporter dans l'usine, avec tous ses inconvénients, une chose que nous ne connaissons que trop dans la vie publique, c'est-à-dire la période électorale, c'est-à-dire la surenchère, c'est-à-dire les folles promesses. Et vous voyez de quelle manière peuvent se constituer les délégations permanentes d'ouvriers.

« Dans l'esprit du projet de loi de 1900, ces délégués ouvriers, une fois constitués, ont le droit de se présenter d'une façon périodique auprès du patron et de lui transmettre les desiderata du personnel.

« Il y a là un danger non pas seulement dans la constitution de délégués, mais dans le caractère périodique qui y est prévu, pour ces réclamations. Dire que, à telle époque déterminée, il y aura une délégation obligatoire qui ira s'entretenir avec le patron, c'est dire implicitement qu'il y aura toujours quelque chose à demander, c'est dire implicitement que, même quand il n'y aura rien de vraiment nécessaire pour améliorer le sort du personnel, il sera très naturel pour les délégués d'imaginer ce quelque chose,

de souffler à leurs camarades qu'on pourrait bien faire autrement que ce qui a été fait jusqu'à présent, qu'on serait bien mieux si on avait telle heure de sortie et telle heure de rentrée, et puis — et c'est un très grand danger — qu'on serait surtout bien mieux si on avait tel contremaître au lieu d'avoir tel autre (1). »

Quant aux organisations ouvrières, il n'est pas douteux que celles-là mêmes qui n'érigent pas la lutte de classe à la hauteur d'un principe témoignent d'une tiédeur curieuse vis-à-vis de ces institutions auxquelles elles reprochent surtout d'instituer une représentation sans indépendance, et il faut bien avouer que les déclarations de M. Faucheur, que je reproduisais plus haut, sont bien faites pour nous inciter à croire au bien-fondé de leur défiance.

Il faut, au surplus, reconnaître, comme le dit M. Jay (2), « que ces organisations qui peuvent rendre de grands services ne seraient pas cependant sans présenter de réels dangers si elles ne s'appuyaient sur des organisations plus larges, si la délégation ou représentation ouvrière de l'usine ne restait en rapports constants avec le syndicat de la profession, si le contrat usinier se pouvait mettre en contradiction avec le contrat collectif patronal ».

Il est à souhaiter que l'évolution des mœurs patronales et ouvrières rend possible l'institution de conseils qui ont

(1) *Bulletin de la Fédération*, juin 1911.

(2) *Qu'est-ce que le contrat collectif de travail?* (Bloud, éditeur), p. 31.

donné en Belgique (1), en Autriche (2) et en Allemagne (3) des résultats encourageants (4).

La forme la plus intéressante de ces conseils que nous fournissent les pays étrangers, est incontestablement celle qui fonctionne dans les charbonnages de Mariemont et de Bascoup.

C'est en 1877, que M. Julien Weiler, ingénieur du matériel aux charbonnages de Mariemont et de Bascoup, organisa dans son service, des chambres d'explication. De tout temps il s'était préoccupé des graves problèmes que fait naître l'organisation de la grande industrie, et l'année précédente la section d'économie sociale du Congrès de Bruxelles ayant mis au concours la question de l'organisation des conseils d'arbitrage en Angleterre, et l'ayant nommé rapporteur de cette question, il conçut et réalisa l'idée d'organiser dans son service quelque chose d'analogue à ce qui fonctionnait si bien en Angleterre.

Il fonda les chambres d'explication, dont le nom seul indique le but. Chaque groupe d'ouvriers élit un certain nombre de délégués, qui choisissent parmi eux un chef

(1) V. le volume de l'Office du travail sur la *conciliation et l'arbitrage* (en particulier relativement aux charbonnages de Mariemont et de Bascoup) ; Payen, *Les conseils de l'industrie et du travail en Belgique* ; De Boissieu, *op. cit.* ; Fromont de Boueille, *op. cit.*

(2) V. divers articles du Dr Schwiedland dans la *Revue d'économie politique*, et particulièrement : *L'organisation de la grande industrie en Autriche* (1891) ; de Boissieu, *op. cit.*

(3) V. Cheysson, *Discussions au Conseil supérieur du travail* (mars 1895), *Compte-rendu*, p. 112 ; de Boissieu, *op. cit.* ; Larouze, *op. cit.*

(4) Voir les ouvrages cités au n° 1.

de délégation. Chaque semaine, à tour de rôle, les délégués d'un groupe se réunissent en présence de tous les agents sous les ordres de qui travaillent les ouvriers de ce groupe. Chaque trimestre les délégués de tous les corps de métier se réunissent sous la présidence du patron ou d'un employé supérieur désigné par lui ; chacun reçoit à son tour la parole, et tous les griefs, toutes les difficultés qui ont pu se produire pendant le trimestre écoulé, sont présentés librement par les intéressés et, le plus souvent, solutionnés par le patron président ou par son délégué. Car les chambres d'explication n'ont aucun pouvoir de décision, et c'est toujours le patron qui prononce. « Mais, comme le dit M. Julien Veiler, quelle garantie une décision prise dans de semblables conditions ne donne-t-elle pas à ceux qui y sont soumis ? » Du moins, de cette façon, aucune réclamation sérieuse ne sera arrêtée au passage — escamotée — par un subalterne, qui en détournerait les ouvriers par la menace.

C'était tout ce qu'on voulait obtenir pour le moment.

Onze ans après, les ouvriers étant accoutumés au fonctionnement des Chambres d'explication, et les circonstances paraissant favorables, on compléta l'œuvre commencée et on créa à Mariemont et à Bascoup deux conseils d'arbitrage semblables.

Le conseil est composé de six délégués patrons et de six délégués ouvriers, nommés pour deux ans, renouvelables par moitié (art. 11) ; les six délégués patrons, choisis par l'administration parmi les agents gradés, et les six

délégués ouvriers désignés par un collège électoral de trente-six ouvriers, élus par leurs camarades pour faire cette désignation (art. 4, 5, 10).

Quand une réclamation n'intéresse qu'un seul groupe d'ouvriers, elle est d'abord soumise à la chambre d'explications, s'il en existe une dans le service intéressé, ou bien à un bureau de conciliation qui ne peut trancher le différend que sur la demande des intéressés et, dans tous les cas, sauf appel devant le conseil (art. 15 et 16). Celui-ci est saisi directement dès qu'il s'agit d'un conflit intéressant plus d'un groupe d'ouvriers (art. 22), mais il ne doit prononcer sa sentence « qu'après avoir épuisé les moyens de conciliation et de transaction » (art. 21). Il vote alors au scrutin public et, comme le président n'a pas voix prépondérante, si un partage vient à se produire, on en réfère au conseil d'administration des mines « qui, dit l'article 21, avisera aux moyens à prendre pour terminer d'un commun accord le différend ».

Nous sommes donc en présence d'une institution visiblement inspirée par les institutions anglaises analogues, mais ayant sa physionomie propre et se rapprochant, dans tous les cas, beaucoup plus du type Kettle que du type Mundella. C'est, en somme, un conseil d'arbitrage organisé avec le souci de ne jamais prononcer une sentence avant d'avoir épuisé tous les moyens de conciliation.

Tel qu'il est, il convient sans doute au milieu dans lequel il est appelé à fonctionner, car il a donné de bons résultats (1).

(1) Le conseil de Bascoup a tenu, en 1888, dix-huit séances et

Les réunions ne sont pas périodiques et fixées à l'avance à des époques déterminées, mais, en fait, elles ont lieu plus souvent que tous les mois. Les questions dont le conseil doit s'occuper sont multiples : on travaille au règlement des différends ; on fixe le montant des salaires pour les mois prochains d'après la situation du marché. De 1891 à juillet 1893, le conseil parvient ainsi à faire accepter aux ouvriers des diminutions successives de salaires atteignant 43 o/o des prix pratiqués en 1891. Chose curieuse, ces diminutions sont acceptées sans grèves, et pourtant on est dans une période de grande fermentation ouvrière. Le 24 avril 1893, l'administration a accordé vacance pour le 1^{er} mai à tous les ouvriers qui le demanderaient. Dans la même séance, le président a félicité les ouvriers de leur attitude calme, lors de la grève politique déclarée par le parti ouvrier belge pour obtenir le suffrage universel. Deux grèves ont pourtant éclaté dans l'exploitation au cours de la même année 1893, mais elles ont été tout à fait partielles et n'ont duré que quelques jours. Le président a répondu aux grévistes que toute augmentation de salaire était impossible, étant donné l'état du marché et il a pris des mesures pour communiquer aux délégués ouvriers les livres nécessaires à la vérification des prix de vente.

examiné trente-neuf affaires ; en 1889, douze séances avec trente affaires ; en 1890, seize séances et cinquante-sept affaires ; en 1891, treize séances et quarante-sept affaires ; en 1892, douze séances et soixante-treize affaires ; en 1893, treize séances et quarante-deux affaires.

En France, il convient de signaler trois expériences satisfaisantes :

La première a été tentée à Warmériville (Seine-et-Marne) dans une filature occupant 1.100 ouvriers, qui a cent treize ans d'existence, et dans laquelle aucune grève n'a jamais eu lieu (1). Quelque particulières que soient les conditions de cette industrie que dirige un grand chrétien social, M. Léon Harmel, je tiens pourtant à signaler que dans cet établissement, que je puis bien appeler — dans toute la force idéaliste de ce mot — un établissement modèle, figurent deux conseils : un *conseil d'usine*, composé d'ouvriers représentant les diverses salles et les diverses professions, se réunit tous les quinze jours avec un patron, mais hors la présence de tout contremaître ou employé, et un *conseil d'atelier* composée d'ouvrières nommées par leurs compagnes, qui se réunit tous les mois. L'un et l'autre ont des attributions fort étendues concernant les accidents, l'hygiène industrielle, l'apprentissage, les questions relatives à la production, au travail, au salaire, à l'élaboration des règlements.

L'exemple de M. Harmel a suscité l'émulation de quelques industriels catholiques. Il est probable qu'il existe un certain nombre d'organisations de cette espèce, se bornant d'ordinaire à quelques mesures prises pour assurer entre le personnel et la direction d'une affaire des rapports réguliers et cordiaux, en même temps qu'une colla-

(1) V. Harmel, *La démocratie dans l'usine*.

boration sur certaines questions de règlement intérieur.

M. Emm. Rivière a tenté, dans son imprimerie de Blois, de réaliser quelque chose d'analogue au conseil d'usine du Val-des-Bois, et il a jadis raconté les débuts et les résultats de cette « expérience sociale » (1).

En prenant la direction de la grande imprimerie de Blois, M. Rivière organisa de suite des réunions périodiques des ouvriers, qui prirent le nom de conseil d'usine, et dans lesquelles il exposa le but qu'il se proposait : « se mieux connaître, éviter les froissements et les malentendus ; étudier en commun les meilleurs moyens de relever l'industrie. »

Il se heurta à une méfiance si grande qu'il dut supprimer les réunions périodiques ; mais poursuivant son idée malgré tous ces obstacles, n'épargnant rien pour désarmer les méfiances, il parvint enfin à organiser avec ses ouvriers un conseil d'usine dont voici, d'après lui-même, les notes caractéristiques : « irrégularité des séances, qui sont le plus souvent demandées par les ouvriers quand ils en sentent le besoin ; initiative des ouvriers pour la préparation des règlements qui leur paraissent utiles, sauf rectification du patron ; libre discussion dans les séances et non moins libre accès de ces mêmes séances à tout le personnel ».

Les premières réunions datent de 1896, et il ne fallut pas moins de trois ans pour aboutir à l'adoption d'un règlement définitif, qui fut voté le 24 octobre 1899.

(1) *Association Catholique*, 1901.

Ce règlement commence par des déclarations de principes ; parlant des conflits possibles, il dit : « Dans le cas où des difficultés viendraient à surgir, que tous, ouvriers et apprentis, sachent qu'ils peuvent avoir recours à moi dans tous les cas. Ils peuvent toujours formuler leurs réclamations, soit isolément, soit en groupe ; nous examinerons ensemble et sans parti-pris leurs demandes, qui seront toujours agréées si elles sont justes et s'il est possible d'y donner satisfaction. » Le règlement aborde ensuite les questions de discipline intérieure, les heures d'entrée et de sortie et le tarif « qui est celui adopté par la Fédération des travailleurs du livre pour la région ». Ce règlement ainsi accepté et modifié suivant les circonstances, est devenu le code de l'imprimerie de Blois ; chaque ouvrier nouvellement engagé en reçoit un exemplaire, qu'il lit et qu'il signe, et, de cette façon, les conditions du contrat sont dès l'abord clairement déterminées.

On conçoit que de telles réunions, quand il a été possible de les faire accepter par le personnel — et cela est généralement très difficile — puissent produire le rapprochement si désirable des ouvriers et de leurs patrons, mais il convient de remarquer : 1° que la création de ces conseils doit absolument être subordonnée aux circonstances locales et que, par conséquent, il serait déplorable de chercher à en rendre la constitution légalement obligatoire ; 2° que cette organisation n'est guère possible que dans les entreprises relativement peu importantes. Celles qui emploient de véritables armées d'ouvriers exigent une façon de pro-

céder différente, car du moment qu'une assemblée devient très nombreuse, elle devient aussi houleuse, et la discussion y est très difficile. La forme adoptée à l'usine du Creusot est de nature à s'adapter mieux à la grande industrie.

Enfin il convient de signaler l'institution des délégués au Creusot. Le 20 septembre 1899, une grève éclatait soudainement et sous un prétexte futile dans les ateliers du Creusot. La grève fut bientôt effective et complète, entraînant le chômage de 9.000 ouvriers ; elle dura 19 jours et demi et se termina par l'arbitrage de M. Waldeck-Rousseau (7 octobre 1899).

La troisième demande soumise à l'arbitre concernait la nomination par les ouvriers de délégués, par atelier et par corporation.

La Compagnie était d'accord avec ses ouvriers sur le principe même, mais il existait des dissentiments sur le mode de nomination qui serait adopté. L'arbitre trancha la difficulté en ces termes : « Considérant que chaque atelier occupe des syndiqués et des non syndiqués ; qu'admettre que chaque catégorie nommât des délégués différents, ce serait organiser le conflit et créer entre les uns et les autres une distinction qui ne saurait être admise. Décide : Les délégués seront nommés par atelier, à raison d'un délégué par corporation. Sauf cas d'urgence, ils confèrent tous les deux mois avec les représentants, et au besoin avec la direction de la société. »

En exécution de la sentence de M. Waldeck-Rousseau,

la direction publia, en décembre, un règlement pour l'élection des délégués, et un avis sur le mode de fonctionnement de cette institution nouvelle. Nous analysons sommairement le premier document.

Dans chaque atelier il y a, pour chaque corporation, un délégué et un délégué suppléant, élus pour un an, au scrutin secret, par leurs camarades de corporation. La liste électorale est préparée et affichée par la direction ; elle comprend tous les ouvriers français jouissant de leurs droits politiques et inscrits sur la dernière feuille de paye. Tous les électeurs sont éligibles à la condition de savoir lire et écrire, d'être âgés de 25 ans et de travailler dans les établissements du Creusot et dans la même corporation depuis deux ans au moins. Quelques dispositions sont prises ensuite pour assurer l'ordre et la sincérité du scrutin, en évitant pourtant toute ingérence des employés de l'administration. Les délégués, élus pour un an, restent en fonctions tant qu'ils n'ont pas été remplacés ; ils sont rééligibles.

Quant à l'avis affiché dans les ateliers, le voici textuellement : « Les délégués sont, en même temps que les représentants de tous les ouvriers, les intermédiaires désignés pour faire comprendre à leurs camarades de travail la nécessité et le bien-fondé des mesures adoptées dans les ateliers.

« Le délégué de chaque corporation et, en cas d'empêchement, le délégué suppléant, devra écouter les réclamations des ouvriers de sa corporation, les examiner et les

discuter avec eux. Lorsqu'il croira ces réclamations justifiées, il les soumettra au contremaître ou chef d'atelier intéressé, au fur et à mesure de l'examen qu'il en aura fait.

« Sauf le cas d'urgence, il pourra tous les deux mois, aux dates indiquées dans l'affiche ci-contre, saisir le chef de service, ou son représentant, des réclamations qui n'auraient pas été solutionnées au gré des intéressés.

« Sauf le cas d'urgence également, il pourra, après avoir conféré avec son chef de service, conférer également, s'il le juge utile, avec la direction (section du personnel) à partir des mêmes dates.

« Il est bien entendu que tous les ouvriers pourront, comme par le passé, s'ils le jugent convenable, présenter personnellement et chaque jour leurs réclamations à leurs chefs, dans le service et ensuite, s'il y a lieu, à la direction (section du personnel), sans être tenus de passer par l'intermédiaire du délégué de leur corporation. »

Les élections pour la désignation des premiers délégués eurent lieu le 20 décembre 1899. Le corps électoral comprenait 7.817 électeurs, 6.507 prirent part au vote et élurent 216 délégués appartenant à dix services différents (les mineurs de Montchanin, au nombre de 469, ayant 12 délégués à élire, ne voulurent pas prendre part au vote).

Voici d'assez longues années que l'institution des délégués ouvriers fonctionne au Creusot ; il serait très intéressant de savoir quels résultats elle a produits ; si les ouvriers qui l'avaient demandée l'ont accueillie avec faveur ; si les

délégués nommés ont compris le rôle qu'ils ont à remplir, si, en un mot, l'institution rend des services et si elle contribue à maintenir la paix dans les ateliers.

Sur l'utilité théorique d'une telle institution, tout le monde est d'accord, mais beaucoup d'industriels pensent que l'application pratique est pleine de telles difficultés que, la plupart du temps, les résultats iraient à l'encontre du but poursuivi et que les délégués seraient plus souvent des instruments de discorde que des intermédiaires conciliants.

Le résultat de l'expérience tentée au Creusot serait donc très intéressant à connaître. Nous ne possédons pas les éléments suffisants pour justifier des excellents résultats produits en ces dernières années par l'institution. Mais les chiffres officiels publiés par la chambre syndicale des fabricants et constructeurs de matériel pour chemins de fer et tramways pour les années qui ont suivi 1900 nous révèlent un nombre annuel d'audiences d'environ 1400, des comparutions de plus en plus régulières des délégués, et un nombre décroissant de réclamations (1). Et il semble bien résulter tout au moins de la comparaison de ces chiffres que l'institution des délégués a fonctionné réellement et heureusement au Creusot pendant plusieurs années.

« Il faut, disait à l'Association pour la protection lé-

(1) V. Engel, *op. cit.*, p. 149 et suiv. (tableaux statistiques); Froment de Bouaille, *op. cit.*, p. 263; de Boissieu, *op. cit.*

gale (1), un patron, M. Arquembourg, amener les patrons à considérer le conseil d'usine comme utile, indispensable ou nécessaire. » C'est aussi notre avis, mais quant à rendre cette institution obligatoire dans l'état actuel de la mentalité patronale défiante et agressive et de la mentalité ouvrière révolutionnaire et imbue du principe de la lutte des classes, ce serait la plus insensée des initiatives. C'est d'une évolution des mœurs et des mentalités que naîtront des organismes, qui en créant, au sein de chaque usine, des contacts permanents entre employeurs et employés préviendront les conflits et assureront à l'industrie une ère de paix. A quoi servirait-il de mettre en présence, à l'heure actuelle, des ouvriers qui nient la légitimité de toute autorité dans l'usine et des patrons qui la revendiquent absolue et illimitée et ne conçoivent les rapports contractuels avec leurs employés que sous la forme d'une adhésion sans réserves à des conditions de travail fixées unilatéralement (2). Et comment, d'autre part, supposer que les ouvriers et les patrons, dont la mentalité se sera transformée, ne saurait pas prendre l'initiative de réunions dont l'effet pacificateur en ce cas serait trop évident pour ne pas être compris de tous ?

(1) Réunion de juin 1911.

(2) En sens contraire, Millerand. Exp. des motifs prop. de loi 1900, 1906, 1911 précitées. Il est vrai que cette dernière profession vise les services quasi-publics que nous avons à dessein laissés de côté.

CHAPITRE VII

LES CONSEILS PROFESSIONNELS DE CONCILIATION.

S'il est une institution qui paraisse susceptible de prévenir utilement les conflits du travail, ce sont bien assurément les conseils professionnels de conciliation, où les patrons et les ouvriers se réunissent pour régler d'un commun accord les différends qui les divisent. L'attention qu'ils ont provoquée en France en ces dernières années, les sympathies qu'ils ont rencontrées de la part d'hommes provenant des écoles et des partis les plus divers sont d'ailleurs moins le fruit des hypothèses ingénieuses que d'observations recueillies par tous les économistes qui ont étudié de près la situation économique de l'Angleterre contemporaine.

Au cours de ces dernières années, le règlement pacifique des conflits a pris, dans ce pays, un développement vraiment remarquable, puisque, si l'on considère la période 1900-1909, on constate que sur 4.754 grèves, 3.237 s'appliquant à 785.019 grévistes ont été réglées par accords directs entre les parties ou leurs représentants, 209 s'appliquant à 253.745 ouvriers, l'ont été par la conciliation, 183 s'appliquant à 71.018 l'ont été par divers arbitrages, et que 1.125 grèves seulement s'appliquant à 123.999 grévistes

n'ont eu — par la faute des patrons — d'autre solution que celle que leur a imposée la force des événements (1).

Ce qui est particulièrement frappant, dans ces chiffres, c'est l'énorme proportion des grèves réglées par accords directs, entre les parties ou leurs représentants : cette proportion s'élève à plus de 68 o/o des grèves et s'applique à près de 64 o/o des grévistes.

Pourtant, il est quelque chose de plus remarquable encore : ce sont les efforts faits par les patrons et les ouvriers d'un commun accord, pour régler leurs différends sans avoir recours à la grève. C'est dans les *Permanent Boards of Conciliation and arbitration* que s'opèrent ces règlements amiables. En 1909, on comptait 124 bureaux de ce genre, et pour cette seule année les statistiques indiquent que sur 1997 différends qui leur ont été soumis, ils en ont réglé 1002 avant la grève, et 23 après le commencement de la grève.

Voici les résultats obtenus par les conseils permanents au cours des dix années 1900-1909 : différends examinés, 15.780 ; différends réglés, 7.508, soit près de 48 o/o. Il convient de noter que l'institution est plus développée dans l'industrie des mines qu'en aucune autre : sur les 7.508 différends réglés au cours de la période décennale. 4.886, ou 65 o/o, ont été l'œuvre des bureaux de mineurs.

(1) Carole Wright, *Industrial conciliation and arbitration*, 1881 ; Crompton, *Arbitrage et conciliation*, trad Weiler ; Fagnot, *Rapport*, p. 103 ; Pic ; *Revue d'économie politique*, janvier-février 1912 ; de Boissieu, *Les Institutions privées de conciliation et d'arbitrage en France et à l'étranger* (*Réforme sociale*, 16 septembre 1907).

La loi participe directement à cette action bienfaisante, dans une mesure d'ailleurs beaucoup plus modeste. Au cours de la même période, et en vertu de la loi de 1896, le Labour department est parvenu à concilier 160 différends collectifs, soit 16 en moyenne chaque année ; en 1909, le nombre s'est élevé à 80 (1).

En résumé, si les divers modes de conciliation ou d'arbitrage ne jouent qu'un rôle secondaire dans les conflits déclarés, ils sont, en revanche, pleinement efficaces dans la solution des différends, puisque, depuis dix ans, ils ont réussi à prévenir plus de 750 grèves chaque année. Sur 1.200 contestations environ qui se produisent chaque année, entre employeurs et employés, 750, soit près des deux tiers, sont réglées sans aucune interruption du travail, et 450, soit un peu plus d'un tiers, causent des grèves ou des lock-out. Mais il est à noter, d'autre part, que les trois quarts des conflits, comprenant 90 pour cent des ouvriers, sont solutionnés par des négociations entre les parties, la conciliation ou l'arbitrage.

Les institutions de conciliation et d'arbitrage qui fonctionnent en Angleterre répondent à quatre types principaux.

Les conseils corporatifs sont spéciaux à une industrie, et les membres qui les composent sont généralement désignés par l'association locale de patrons et les trade-unions du district et de l'industrie intéressée. Le conseil fondé

(1) Fagnot, *Rapport*, p. 197.

par M. Mundella, à Nottingham, avec le concours des patrons ses collègues et de l'ensemble des ouvriers de la bonneterie de la région, appartenait à ce type (1).

Les conseils de district sont d'invention plus récente ; ils sont généralement formés par les chambres de commerce et les Trade-councils d'un district et leurs opérations ne sont pas limitées à une industrie particulière.

En outre, un organe qui contribue beaucoup à résoudre les conflits du travail, c'est ce que les documents anglais appellent les « médiateurs » et les « arbitres individuels ».

Enfin, le *Board of trade* peut aussi intervenir. Et ceci nous amène à dire un mot de la législation anglaise.

La loi du 7 août 1896 constitue toute la législation anglaise sur la question de la conciliation, puisqu'elle a abrogé expressément les lois antérieures de 1824, 1867, 1872.

Elle s'occupe de régler trois points : enregistrement facultatif des conseils privés de conciliation au Board of trade ; initiative du Board of trade en cas de conflit déclaré ou imminent ; moyens à prendre pour provoquer la création par les intéressés de conseils de conciliation dans les districts et dans les industries où ils paraissent nécessaires.

L'enregistrement des conseils « établis avant ou après

(1) Waterlot, *Histoire de la conciliation et de l'arbitrage* ; V. *Office du travail, sur la conciliation et l'arbitrage*, p. 33 et suiv. ; La Cour Grandmaison, Mundella et les Conseils d'arbitrage en Angleterre (*Revue des Deux-Mondes*, 1^{er} avril 1898).

(2) *Annuaire de législation étrangère*, 1896, t. I, p. 34.

l'adoption de la présente loi », est facultatif. Il ne procure aucun avantage et est recommandé surtout dans le but d'établir une statistique régulière. Les conseils enregistrés auront donc à fournir un rapport annuel et quelques autres renseignements, mais, au surplus, on ne gênera en rien leur fonctionnement normal : « La procédure de conciliation devant un conseil enregistré sera conduite d'après les règlements du conseil sur ce sujet. »

La seconde partie de la loi permet au Board of trade, « en cas de différend déclaré ou imminent entre un employeur ou une catégorie d'employeurs et des ouvriers, ou entre différentes catégories d'ouvriers » de prendre une des quatre mesures suivantes ; faire une enquête ; organiser une entrevue entre les parties adverses ; nommer une ou plusieurs personnes pour agir comme conciliateur ou conseil de conciliation (seulement dans le cas où une des parties intéressées en aurait fait la demande) ; sur la demande des deux parties, nommer un arbitre.

Aucune forme spéciale n'est d'ailleurs imposée pour cet arbitrage ; on pourra soit suivre les formes prescrites par une loi de 1899 pour les procédures d'arbitrage en général, « soit s'en référer au règlement de quelque conseil de conciliation ou à d'autres règlements, selon ce qui aura été décidé d'un commun accord par les parties litigantes ».

Quand le Board of trade jugera utile de constituer des conseils de conciliation ou d'arbitrage dans un district ou dans une industrie donnés, on n'agira pas avec moins de discrétion. Le Board of trade désignera des commissaires

pour faire une enquête, conférer avec les employeurs et les ouvriers, les autorités et les associations locales afin de discuter sur l'opportunité de l'établissement d'un conseil de conciliation pour le district ou une industrie déterminée. En définitive, c'est donc seulement à compléter l'action des conseils de conciliation que tend la loi de 1896.

En 1909, 11,2 o/o des grévistes ont réussi, 22,2 o/o échoué et 60 o/o obtenu une transaction.

En 1910, 16,3 o/o des grévistes ont réussi, 13,6 o/o échoué, et 69,5 o/o obtenu une transaction.

« La proportion des ouvriers ayant triomphé en 1910, tout en étant plus élevée que celle des deux années précédentes, est encore de beaucoup inférieure à celle de la moyenne des dix dernières années ; celle des ouvriers ayant échoué a beaucoup diminué, tandis que celle des grévistes ayant obtenu une transaction est la plus élevée de la période » (*Bull. Off. trav.*, novembre 1911).

Le nombre des conflits *réglés sans grève* s'est élevé à 962 en 1909 et à 1.028 en 1910, et le nombre des grèves ou lock-out réglés pendant ces deux années est respectivement de 63 et de 59, intéressant un total de 92.872 et de 204.384 ouvriers. Sur les 63 grèves de 1909, 6 ont été conciliées par application de la loi de 1896 et 15 par les conseils d'industrie ; sur les 59 grèves de 1910 ; 6 ont été conciliées par application de la loi de 1896 et 12 par les conseils d'industrie. Pour deux années 17 et 9 grèves ont été arbitrées par application de la loi de 1898 et 6 et 2 par les conseils d'industrie. Les totaux obtenus par la loi de

1896 (23 et 15) sont donc supérieurs pour ces deux années à ceux obtenus pour des conseils d'industrie (21 et 14) et les ouvriers intéressés par les solutions rendues en application de la loi de 1896 sont de 15.644 et de 150.732, et pour les conseils d'industrie de 60.928 et de 5.903 (1).

Si l'on envisage maintenant les opérations des conseils permanents (conseils d'industrie surtout, mais aussi conseils de districts) relativement aux différends qui leur ont été soumis *tant avant qu'après la cessation de travail*, on constate qu'en 1909, 1.997 conflits leur ont été soumis, et en 1910, 1.971, sur lesquels 1.025 et 1.087 ont été réglés par les conseils eux-mêmes ou par l'arbitrage des biens désignés par les conseils.

Ce sont toujours les conseils de l'industrie du bâtiment, des mines, de la métallurgie, de la chaussure et des chemins de fer qui examinent et règlent le plus de conflits.

Mais il faut ajouter que dans un certain nombre de professions les secrétaires d'organisations et des commissions mixtes locales ont réglé en ces dernières années un nombre assez considérable de conflits (2).

Il est donc incontestable que ces conseils ont joué en Angleterre un rôle extrêmement important dans la solution pacifique des conflits du travail (3). Malheureusement

(1) Les autres conflits ont été réglés par les conseils de district et des particuliers (v. *Bull. Off. trav.*, novembre 1911, p. 1116).

(2) V. *Bull. Off. trav.*, novembre 1911, p. 1118.

(3) V. sur la conciliation et l'arbitrage en Angleterre le volume de l'*Office du travail* sur la *conciliation et l'arbitrage* (p. 22 à 203).

les institutions professionnelles de conciliation n'ont pris en France qu'un médiocre développement, et il est possible de signaler en quelques pages les principales initiatives qui ont été tentées en cette matière.

C'est d'abord le conseil syndical mixte de la papeterie (1), fondé sur l'initiative de la chambre patronale, et qui comprend seize membres (8 délégués pour chaque chambre) et dont la mission est de « concilier tout différend qui pourrait s'élever à raison du travail, entre un patron et un ouvrier, et serait volontairement porté devant lui, avant tout recours à la juridiction des prud'hommes ». En cas de conflit collectif « entre le groupe entier des patrons et le groupe entier des ouvriers, dit l'article 2 du règlement, le conseil mixte devra se réunir et tenter tous ses efforts pour rétablir la bonne entente et prévenir les grèves ».

Dans une lettre qu'il écrivait en 1892 au directeur de l'Office du travail, M. Choquet, président, s'exprimait ainsi : « Cette institution a produit les meilleurs résultats ; j'en trouve la preuve dans ce fait qu'aucune grève générale ou partielle ne s'est produite dans la corporation papetière depuis sa fondation, en 1874. »

Il résulte des termes de la même lettre que le conseil mixte ne s'est pas borné à jouer le rôle d'une sorte de conseil des prud'hommes officieux, mais qu'il s'est efforcé d'assurer la réglementation de l'industrie du papier en

(1) *Eod. loc.*, p. 25 et suiv.

vue d'écarter les discussions : « La réglementation amiable des salaires, disait encore M. Choquet, des us et coutumes corporatives, des heures de travail, etc., fixée d'un commun accord par les soins de ce Comité, n'est pas restée à l'état d'œuvre absolument platonique, mais a donné lieu à des informations et des avertissements envoyés par circulaireaux intéressés, qui s'y sont généralement conformés, eu égard à l'autorité du groupe dont ils émanaient. »

Un autre exemple, remarquable, de commission mixte formée par les deux chambres syndicales patronale et ouvrière, nous est fourni par la *Commission arbitrale permanentes des typographes de Rouen* (1). Elle est composée de six membres, trois désignés par la chambre syndicale ouvrière et trois par la Chambre syndicale patronale, et présidée à tour de rôle par un patron et par un ouvrier. En fait, elle ne se réunit jamais, et, depuis sa fondation, en 1877, elle n'a siégé qu'une seule fois. Elle existe cependant, et régulièrement, chaque année, au mois de janvier, les deux chambres syndicales se communiquent les noms des délégués choisis, en échangeant des souhaits de concorde. La commission mixte a élaboré en 1877 un tarif qui est resté en vigueur jusqu'en 1882 ; à cette date, le tarif a été révisé d'un commun accord, et en 1892, M. Robert, président du syndicat ouvrier, en transmettant ces détails au président de l'Office du travail, pouvait

(1) Voir *eod. loc.* ; Waterlot, *op. cit.* ; Fromont de Bouaille, *Conciliation et arbitrage* ; Poulain, *Conciliation et arbitrage* ; de Boissieu, *eod. loc.*

légitimement s'applaudir de ce qu'aucune difficulté sérieuse ne s'était élevée depuis 1877 parmi les typographes de Rouen.

La commission mixte pouvait-elle plus efficacement remplir la mission qui lui avait été confiée par les statuts : « établir entre les deux chambres syndicales des rapports réguliers pour tout ce qui concerne les besoins de l'imprimerie et juger les différends qui viendraient à s'élever au sein de la typographie ? »

En 1880, à la suite d'une grève, fut créée la commission arbitrale mixte *des ouvriers du meuble sculpté* (1) ; elle est composée de neuf patrons et de neuf ouvriers et divisée en trois sections comprenant chacune trois patrons et trois ouvriers, « qui pourront être convoqués, après les travaux terminés, pour régler les différends, et cela à titre d'arbitrage volontaire, accepté solidairement, d'ores et déjà, par la corporation entière des patrons et ouvriers en meubles de la Ville de Paris ».

Dix ans plus tard, en 1891, une entente s'établit entre plusieurs chambres syndicales tant ouvrières que patronales de la *blanchisserie parisienne* (2), et, dans une réunion tenue à Boulogne-sur-Seine le 26 octobre 1891, on codifia « d'un commun accord, les conditions, us et coutumes, sous lesquels s'exerce le travail manuel dans les établissements de blanchisserie ». La même convention prévoit

(1) Voir les ouvrages précités.

(2) *Ibid.*

la constitution dans chaque grand centre de blanchisserie d'une « Chambre dite du travail de la blanchisserie », composée de deux patrons et de deux ouvriers, dont le fonctionnement est rigoureusement réglé dans les articles suivants et qui est un véritable conseil des prud'hommes officieux. Une de ces chambres a été immédiatement formée à Boulogne-sur-Seine et fonctionna, dès la première année, très régulièrement.

La même année, fut créé à Limoges un *syndicat mixte de patronnes et ouvrières porcelainières* (1), qui se proposait notamment de créer un conseil arbitral mixte ; mais il ne semble pas que ce syndicat ait eu le moindre succès et ait même pu réaliser son projet. Plus heureux, le *syndicat national des ouvriers d'art* (2) a créé, en 1892, un conseil permanent de conciliation et d'arbitrage, qui comprend au maximum vingt délégués (dix patrons et dix ouvriers) et un arbitre permanent. Il y a un bureau de conciliation, dont le rôle s'explique de lui-même, et un bureau général qui fait de l'arbitrage et qui, en cas de désaccord dans son sein, soumet le litige à l'arbitre permanent, dont la décision est définitive et obligatoire pour tous.

Les coiffeurs de Paris (3) ont aussi, depuis le mois de juin 1894, une commission arbitrale mixte, composée de vingt membres, ayant exclusivement compétence pour statuer sur les différends survenus entre syndiqués.

(1) Voir les ouvrages précités.

(2) *Ibid.*

(3) *Ibid.*

Il serait trop long de raconter ici l'histoire des travailleurs du livre au point de vue des institutions de conciliation (1). Qu'il nous suffise de rappeler que les statuts de la Fédération des travailleurs du livre, dont l'origine remonte à 1881 portent depuis plus de quatorze ans « qu'aucune grève ne pourra être déclarée avant que les moyens de conciliation aient été épuisés », et disposent que le Comité central doit être avisé de tout dissentiment se produisant dans une section entre patrons et ouvriers et peut au besoin servir d'arbitre. Le volume de l'Office du travail sur la conciliation et l'arbitrage contient des preuves nombreuses de la fécondité de cette intervention du Comité central. Pour en donner une idée, il nous suffira d'indiquer qu'alors que, pour la période 1885-1898, soit 14 ans, la Fédération a dépensé pour frais de délégation (propagande syndicale et règlement de différends), 20.310 fr. 40, ces frais de délégation ont atteint en 1905, 16.524 fr.; en 1906, 15.609 fr.

D'autres Fédérations ont adopté des règles analogues à celles de la Fédération des travailleurs du livre.

Le *Secrétariat typographique international*, dans son deuxième Congrès (Berne, 1892), a réglementé minutieusement les conditions dans lesquelles les grèves seraient approuvées et soutenues pécuniairement par le bureau international. Il en est de même dans la Fédération (art. 14 et 15 des statuts) et dans la Fédération internationale

(1) Pour les détails de la question, V. Waterlot, *op. cit.*; Fromont de Bouaille, *op. cit.*, p. 183 et suiv. — Adde: de Boissieu, *op. cit.*

(art. 8 du règlement) des *lithographes*. De même encore pour la *Fédération des syndicats de mégissiers* ; pour la *Fédération des cuirs et peaux* ; pour la *Fédération nationale des industries textiles* ; pour la *Société générale des ouvriers chapeliers de France* ; pour la *Fédération française des travailleurs du tonneau* ; pour la *Fédération nationale des coupeurs, cambreurs et brocheurs de chaussures* ; pour la *Fédération universelle des ouvriers gantiers*, etc. (1).

Toujours, dans les statuts de ces sociétés, nous voyons proclamer ces deux principes : que la grève étant une arme coûteuse, on doit toujours épuiser, avant d'y avoir recours, les moyens de conciliation et que, sauf le cas « d'attaque patronale » (diminution des salaires, renvoi sans motifs d'ouvriers syndiqués, etc.), toute grève engagée sans l'assentiment de la Fédération doit rester à la charge de la section qui l'a imprudemment engagée.

A la suite d'une grève, qui dura du 4 février au 14 mars 1896, les mineurs de Saint-Laurs (Deux-Sèvres) adoptèrent une convention aux termes de laquelle « les ouvriers recevront, à titre d'augmentation de salaire, au fur et à mesure que les cours du charbon augmenteront, la moitié de cette augmentation, suivant une échelle mobile dont le minimum sera le cours actuel ».

Pour appliquer cette échelle mobile — la seule, pensons-nous, qui ait été signalée en France — M. A. Fon-

(1) V. Waterlot, *op.cit.* ; Engel, *op.cit.* ; Fromont de Bouaille, *op.cit.* ; de Boissieu, *op.cit.*

taine a été choisi par les deux parties comme arbitre, chargé de procéder tous les six mois à la vérification des comptes. Il a rempli plusieurs fois cette mission et, lors de la vérification du 4 août 1899, a trouvé que les ouvriers avaient, pendant le semestre précédent, touché un salaire légèrement supérieur à celui qui aurait été strictement attribué par le fonctionnement de l'échelle mobile.

M. Boissard a publié, il y a quelques années, une brochure intéressante sur les syndicats mixtes de Roubaix et de Tourcoing, qui ont institué, en 1897, des conseils permanents de conciliation et d'arbitrage (1).

Les statuts ont été élaborés par le Comité ouvrier d'études sociales du syndicat mixte de Roubaix, qui s'est inspiré des idées suivantes : les organismes à créer ne doivent être ni hostiles, ni menaçants pour les patrons, mais les ouvriers qui y ont recours doivent avoir la certitude que leur réclamation sera examinée et, s'ils le désirent, que leurs noms ne seront pas divulgués ; de plus, les conseils doivent être désintéressés et, pour cela, les ouvriers ne se trouveront jamais en face de leur seul patron, ni le patron en face de ses seuls ouvriers.

On se trouve en réalité en présence d'une sorte de conseil de prud'hommes officieux, avec, en plus, le droit pour

(1) *Les syndicats mixtes de l'industrie roubaisienne et tourquennoise*, Paris, 1894. — V. aussi Sozié, *La conciliation et l'arbitrage dans les bassins du Nord et du Pas-de-Calais*.

le président de transmettre directement au patron, sans passer par la conciliation, la réclamation formulée.

Si nous analysons les statuts du conseil permanent de Roubaix, adoptés le 21 juin 1897 (ceux de Tourcoing sont à peu près identiques), nous y trouvons les caractéristiques suivantes. D'abord un conseil corporatif arbitral composé de 24 délégués (dont 12 suppléants n'appartenant pas à la même usine que le titulaire). Pour constituer le conseil il est choisi dans chaque catégorie de l'industrie : peignage, filature, tissage et teinture, un délégué-patron et un suppléant, un délégué-ouvrier et un suppléant, un délégué-employé et un suppléant. Un président et un vice-président sont ensuite élus — en dehors du syndicat — par tous les membres du conseil. Le fonctionnement est semblable à celui des conseils de prud'hommes. Il faut, pour être électeur, avoir vingt-cinq ans et être syndiqué depuis deux ans ; pour être éligible, il faut avoir trente ans et être syndiqué depuis cinq ans. Le mandat est de deux ans ; il est renouvelable. Il n'y a pas de sanction matérielle pour assurer le respect des décisions du conseil, rien que l'engagement d'honneur de s'y soumettre.

A côté de ce conseil corporatif fonctionne un conseil de conciliation formé d'un patron, d'un ouvrier et d'un employé choisis parmi les délégués ; il reçoit les plaintes, les instruit et émet un simple avis qui n'est obligatoire pour personne.

Nous ne pouvons maintenant nous dispenser de signaler la commission d'arbitrage du rayon industriel de Cho-

let (1). Cette commission fonctionne depuis 1892. Elle est composée de six patrons et de six ouvriers (pris en nombre égal dans les deux syndicats existants, dont l'un est socialiste et l'autre conservateur). Le corps électoral est formé de quarante électeurs : dix ouvriers désignés par chacun des syndicats et vingt patrons désignés parmi les patrons adhérents. Ces quarante électeurs votant ensemble, chaque arbitre est l'élu à la fois des patrons et des ouvriers. La Commission a des réunions générales semestrielles et ses attributions sont « de juger les litiges qui lui sont soumis, de veiller à l'exécution du tarif et de statuer sur les articles qui viendraient à être créés à nouveau avant de les tarifer » (art. 4).

Pour le règlement des conflits, on s'adresse à une sous-commission (2 patrons et 2 ouvriers), qui doit d'abord demander aux parties si elles consentent à s'en rapporter à leur arbitrage. En cas de refus, les parties sont renvoyées à se pourvoir devant les tribunaux compétents ; en cas d'acceptation, la sous-commission fait tous ses efforts pour arranger l'affaire (art. 5) et si elle ne peut y parvenir, elle la renvoie devant la commission, qui se réunit dans son ensemble le samedi suivant et rend un jugement.

Nous n'avons certes pas la prétention d'avoir en ces quelques pages énuméré toutes les initiatives privées qui ont abouti, en matière de conciliation, à des réalisations appréciables. Du moins, les quelques faits que nous avons

(1) V. Fromont de Bouaille, *op. cit.* ; Poulain, *op. cit.*

mentionnés prouvent-ils, d'une part, que beaucoup d'ouvriers et de patrons français sont acquis aux idées de conciliation, et d'autre part que l'initiative privée est susceptible de donner lieu à d'utiles efforts en la matière qui nous préoccupe. Il importe de tenir compte de ces réserves de l'initiative privée. Il faut beaucoup, en la matière qui nous occupe, compter sur elle, car seules les mains qui la susciteront donneront aux prescriptions légales le point d'appui qui leur évitera de rester lettre morte. Mais est-il bon que la loi intervienne, en sens inverse, pour stimuler l'initiative privée et provoquer la création d'organismes que celle-ci, livrée à ses seules forces, n'est encore, qu'exceptionnellement, dans l'état actuel de l'éducation sociale, capable de provoquer ? Telle est la première question qui se pose.

Deux législations étrangères se sont nettement orientées en ce sens : ce sont les législations belge et hollandaise.

Les conseils de l'industrie et du travail créés par la loi belge du 16 août 1887 ont pour principale mission « de délibérer sur les intérêts communs des patrons et des ouvriers » ; leur rôle comme conciliateurs dans les conflits du travail n'est qu'un rôle accessoire. C'est ce qui résulte très clairement de la lecture de la loi elle-même et de la discussion qui s'est élevée lors du vote de son article premier. Leur caractère propre est d'organiser la représentation des intérêts professionnels des patrons et des ouvriers. En étudier en détail le fonctionnement serait, par conséquent, sortir du cadre assigné à ce travail. Contentons-nous d'en donner simplement une idée.

Les conseils sont créés par un arrêté royal dans une « localité » (art. 1^{er}) soit d'office, soit à la demande du conseil communal ou des intéressés, patrons et ouvriers ; l'arrêté qui les crée fixe l'étendue et la limite de leur ressort et détermine le nombre et la nature de leurs sections (art. 3). Ils ont, en effet, une circonscription territoriale, et, dans les limites de cette circonscription, chaque industrie assez importante est représentée au sein du conseil par une section (art. 2).

Par exemple, le conseil constitué à Bruxelles par arrêté royal du 13 janvier 1890, comprend vingt et une sections, et dans chacune de ces sections sont groupés les représentants d'industries similaires. Ainsi, la seconde section dite de l'industrie du bois, comprend les menuisiers, charpentiers, ébénistes, chaisiers, fabricants de meubles en rotin et bambou, scieurs de long, tourneurs et sculpteurs sur bois, emboîteurs.

Aussi les sections seules sont des réalités positives dans ce système. Le conseil n'est pour ainsi dire qu'une étiquette qui sert à en faire une sorte de classification administrative et géographique ; il n'est pas représenté par un bureau ; il ne tient pas d'assemblées périodiques ; il n'a pas d'existence véritable. C'est la section qui existe, mais elle est composée d'éléments assez divers pour n'être pas à proprement parler un organisme professionnel.

Elle est composée d'un nombre égal de chefs d'industrie et d'ouvriers, élus suivant les règles posées par les articles 5, 6 et 7 de la loi, formant un total de six à douze

membres (art. 4) ; elle choisit dans son sein un président et un secrétaire (art. 9) et se réunit obligatoirement au moins une fois par an (art. 8). Le roi peut, du reste, convoquer extraordinairement soit une section, soit plusieurs sections appartenant ou non à la même circonscription, soit toutes les sections formant le conseil d'une circonscription, pour leur soumettre des questions d'intérêt général relatives à l'industrie et au travail (art. 11).

En matière de conflits industriels, l'article 10 dispose que : « Lorsque les circonstances paraissent l'exiger, le gouverneur de la province, le bourgmestre ou le président convoque, à la demande soit des chefs d'industrie, soit des ouvriers, la section de l'industrie dans laquelle un conflit s'est produit. La section recherche les moyens de conciliation qui peuvent y mettre fin. Si l'accord ne peut s'établir, la délibération est résumée dans un procès-verbal qui est rendu public. »

La loi hollandaise du 2 mai 1897, s'inspire visiblement de la loi belge en s'efforçant pourtant d'améliorer celles de ses dispositions qui ont donné lieu à des critiques. Les Chambres du travail, comme les conseils de l'industrie et du travail sont, avant tout, des corps consultatifs chargés de recueillir des renseignements sur les questions ouvrières et de fournir des avis et des documents soit à l'administration, soit aux intéressés, patrons et ouvriers. La conciliation dans les conflits du travail n'est qu'une de leurs attributions — plus clairement déterminée pourtant dans la loi hollandaise que dans la loi belge (art. 2).

Elles sont créées par un décret royal rendu sur la proposition du ministre des travaux publics, — et non pas, comme en Belgique, sur la proposition du conseil communal ou des intéressés, et ce décret fixe le siège de la chambre, l'étendue de sa juridiction, le ou les métiers qui y seront représentés, et le nombre des membres qui devront la composer — aucun nombre maximum n'étant déterminé par la loi. — Ces membres devront seulement être, en nombre égal, des patrons et des ouvriers élus suivant les dispositions assez libérales de la loi (art. 1, 4 et 5). Ils sont élus pour cinq ans, sortent tous ensemble et sont rééligibles (art. 13).

Les chambres du travail se réunissent régulièrement quatre fois par an, et peuvent être convoquées aussi souvent que cela est nécessaire par leur président (art. 7).

Le bureau de la chambre est composé d'un président et de deux membres, plus un secrétaire. L'un des membres est choisi par et parmi les patrons ; l'autre par et parmi les ouvriers. Il y a deux présidents, l'un nommé par les patrons et l'autre par les ouvriers. Ils sont en fonctions alternativement pendant six mois, le premier tour étant désigné par le sort (art. 19 et 20). La chambre ne peut délibérer et voter que si la moitié au moins des membres patrons et des membres ouvriers est effectivement présente (art. 31). La minorité a la faculté de faire connaître son opinion par un avis spécial (art. 32). La chambre rédige chaque année un rapport de ses travaux et l'adresse au ministre des travaux publics qui le communique aux Etats-Généraux (art. 33).

Telles sont les dispositions générales de la loi du 2 mai 1897. On voit qu'elle s'inspire de la loi belge.

Ses articles 22 à 27 déterminent le rôle des chambres de travail en matière de conflits collectifs.

En cas de conflit menaçant ou déclaré, les intéressés peuvent s'adresser à la chambre du travail — celle-ci ne pouvant intervenir d'office — pour demander la constitution d'un conseil de conciliation.

Le bureau de la chambre ainsi saisie du différend doit d'abord faire tous ses efforts pour le terminer à l'amiable ; s'il ne peut y parvenir, il convoque la Chambre qui nomme un président — choisi dans son sein ou en dehors — et désigne quelques-uns de ses membres, pris en nombre égal parmi les patrons et parmi les ouvriers. Le conseil de conciliation est ainsi constitué. Il instruit l'affaire et fait connaître aux parties — par écrit — son opinion sur le différend et sur les moyens d'arriver à la conciliation. L'opinion de la minorité est, s'il y a lieu, consignée dans le rapport qui peut être publié. Si les parties ne se rendent pas à l'avis du conseil de conciliation, elles peuvent constituer un arbitrage et la loi stipule expressément que les femmes pourront être choisies comme arbitres.

Or, quels ont été les résultats de ces deux législations ? Après le vote de la loi du 26 août 1887, le gouvernement belge attendit pendant plus de deux ans que les conseils communaux ou les intéressés, patrons ou ouvriers, lui demandent, conformément à l'article 3, de constituer des

conseils du travail. En l'absence de toute initiative locale, il se décida, en décembre 1889, à créer d'office des conseils là où il lui parut qu'ils pourraient rendre des services. C'est ainsi qu'au 31 mai 1892 il en existait 52, formant 184 sections, mais beaucoup de ces sections n'avaient pu se constituer effectivement faute de votants, et là même où il avait été possible de procéder aux élections, le nombre des abstentions avait été véritablement incroyable.

Depuis lors, et malgré le soin que met le gouvernement à consulter fréquemment les conseils sur toutes les questions ouvrières, la situation n'a pas changé, ainsi qu'on peut s'en rendre compte par la lecture du rapport pour l'exercice 1901 (analysé dans le *Bulletin de l'Office du travail*, août 1902, p. 539). En décembre 1901, il existait en Belgique 75 conseils de l'industrie et du travail, comprenant officiellement 303 sections ; mais 154 sections seulement étaient effectivement constituées. Toutes les sections n'ont même pas tenu la réunion annuelle qui leur est imposée par l'article 8 de la loi. Nous avons vu plus haut que les résultats obtenus en matière de conflits ouvriers ont été à peu près nuls.

Le rapport du ministre de l'intérieur pour l'exercice 1901 (*Bulletin de l'Office du travail*, 1902, p. 717) nous apprend de même qu'il existait en Hollande, à la fin de l'année 1901, quatre-vingt-une chambres de travail : que soixante-quatorze étaient en plein fonctionnement, mais que soixante-dix seulement avaient adressé au ministre

le rapport annuel prescrit par la loi. Le rapport constate, en outre, que patrons et ouvriers sont loin de s'intéresser comme ils le devraient à la constitution de ces chambres ; les abstentions lors des élections sont nombreuses de part et d'autre. Dans deux circonstances récentes, à Rotterdam, c'est à peine si 12 0/0 des patrons et 11 0/0 des ouvriers ont pris part aux élections.

Au point de vue de la conciliation en matière de conflits industriels, le même rapport nous fait connaître les chiffres suivants pour l'année 1901. Les chambres ont été saisies de différends par les intéressés dans douze cas. Elles ont pu éviter deux grèves et en terminer à l'amiable trois ; dans les sept autres cas leurs efforts sont restés sans résultats (1).

Le rapport pour 1902 (dont l'analyse figure au *Bulletin de l'Office du travail*, 1903, p. 127), constate qu'il existait au 1^{er} janvier 1902, 86 chambres du travail, dont 70 seulement avaient fait parvenir le rapport annuel prescrit par l'article 33. Il ne donne aucun renseignement sur le rôle des chambres en matière de conciliation.

La loi française du 17 juillet 1908 a créé des conseils

(1) Il y a eu, en 1901, en Hollande, 115 grèves et 7 lock-out. Le nombre des grèves terminées à l'amiable par un arrangement direct entre les intéressés ou par médiation a été de 42. En 1902, il y eut 128 grèves, et en 1903, 149 — plus 14 locks-out — sur lesquelles 70 se sont terminées par un arrangement direct, 15 par la médiation de personnes étrangères à l'industrie et 3 par l'arbitrage. Les rapports ne parlent pas du rôle qu'auraient pu exercer dans ces arrangements les chambres du travail.

facultatifs du travail. Ces conseils sont composés d'un nombre égal de patrons et d'ouvriers élus au scrutin de liste pour les patrons et ouvriers d'une profession et répartis en deux sections « pouvant délibérer séparément » (art. 2) et ayant pour mission « d'être les organes matériels et moraux de leurs commettants, de donner soit d'office, soit sur la demande du gouvernement des avis sur toutes les questions qui concernent ces intérêts, de répondre aux demandes d'enquête ordonnées par le gouvernement » (art. 1). Il y a autant de conseils que de professions (art. 3).

Mais cette loi ne satisfait pas, à l'heure actuelle, un certain nombre de partisans des conseils professionnels : ils demandent l'institution de ces conseils à côté des conseils facultatifs du travail.

Nul mieux que M. Aftalion n'a mis en évidence les avantages qui peuvent résulter de ces conseils professionnels de conciliation.

*
* *

Le conseil de conciliation, dit-il, est d'abord un instrument précieux de pacification sociale. Le conseil exerce sur les deux parties une action éducatrice très salubre. Les employeurs, surpris de ne pas trouver dans les délégués ouvriers qu'ils ont devant eux, les agitateurs turbulents et malfaisants de la légende, amenés à reconnaître leur dévouement et leur désintéressement, consent à les écouter, attachent plus d'importance à leurs revendications, comprennent la différence qui sépare le salaire des autres parties du prix de revient, l'élément d'humanité qu'il enferme, la somme de joies ou de misères qu'il représente, ont plus cons-

cience de leur responsabilité d'employeurs. Les ouvriers, de leur côté, se défont de leurs conceptions chimériques sur l'état du marché, se rendent compte de la complexité des phénomènes économiques, deviennent plus aptes à défendre les intérêts dont ils ont la charge, par un meilleur choix du moment, par une dialectique plus exercée, par l'habileté d'une grande modération dans la forme et par la résignation aux nécessités inévitables en temps de crise. Les uns et les autres s'accoutument ainsi aux concessions réciproques, aux accords pacifiques également utiles aux employeurs, aux ouvriers et à la prospérité générale du pays.

Le conseil de conciliation est un facteur d'organisation ouvrière et très efficace. « Emanation de la collectivité des travailleurs, le conseil de conciliation est, au début, plus compréhensif que le syndicat qui réunit seulement une faible minorité d'ouvriers. Il représente l'ensemble des travailleurs, au lieu que nous avons souvent en France le spectacle affligeant, dans une même branche d'industrie, de plusieurs syndicats hostiles les uns aux autres. Mais, par les liens qui s'établiront fatalement entre dirigeants des syndicats et délégués d'ouvriers au conseil, par la participation des syndicats aux élections des délégués, par l'élaboration commune des revendications portées devant le conseil, une pénétration s'effectuera entre syndicats et conseils de conciliation. Les ouvriers s'habitueront peu à peu à se masser en un large syndicat unique qui soutiendra les réclamations présentées au conseil par les délégués ouvriers, qui veillera à l'application des décisions du conseil. »

Si nous en croyons M. Aftalion, « dans le Nord les ouvriers se montrent partisans convaincus de ces conseils ». Mais « les employeurs restent récalcitrants ». Et, dès lors, M. Aftalion n'a pas hésité à demander (1) que le législateur intervienne pour acclimater en France les con-

(1) Conformément aux vœux formulés par la section du Nord de l'Association française pour la protection légale des travailleurs.

seils de conciliation. Mais c'est là une audace à laquelle n'ont osé se rallier ni les autres rapporteurs de l'Association pour la protection légale, MM. Fagnot et Arquembourg, ni la majorité des membres de l'Association.

M. Aftalion croit que la difficulté de faire vivre et fonctionner les conseils de conciliation peut être déjà réduite si on se garde de dispositions législatives générales couvrant le pays simultanément d'un ensemble de conseils relatifs à toutes les branches d'industrie. C'est pourquoi il demande que la loi donne simplement mandat au pouvoir exécutif, au ministre du travail, d'ordonner, à la demande d'un syndicat ouvrier ou patronal, par arrêtés particuliers et successifs, la constitution de conseils de conciliation dans les régions et les industries qui, après enquête, lui paraîtraient mûres pour cette constitution.

« Ce serait déjà quelque chose, ajoute-t-il, que d'inscrire une pareille disposition dans notre législation. Même si aucune sanction n'était prévue, je suis persuadé que, dans mainte industrie, une initiative du ministre du travail, conforme à la loi, ne demeurerait pas sans résultat.

Il croit cependant que la loi devrait prévoir des sanctions contre ceux qui se refuseraient à l'institution de conseils de conciliation dans les cas où l'enquête du ministre du travail aurait pourtant établi la possibilité du fonctionnement de ces conseils.

Il est d'abord une sanction qui est d'application relativement aisée, et qui pourra atteindre un assez grand nombre d'industries. « Les employeurs qui ne se seront pas

soumis à l'arrêté ministériel ne pourront recevoir aucune commande, ni se porter adjudicataires des fournitures et travaux de l'Etat, des départements ni des communes. »

Peut-être pourrait-on essayer, ajoute M. Aftalion, d'implanter encore dans d'autres domaines nos conseils de conciliation. Et nous avons songé à cette sanction d'application très générale. Lorsqu'une des parties ne se prêtera pas à la constitution et au fonctionnement du conseil, l'autre partie pourra s'adresser au ministre du travail pour faire arbitrer les différends collectifs qui pourront survenir. Nous espérons que la crainte de l'arbitrage déterminera les parties, particulièrement les employeurs, à accepter de faire ce simple effort de bonne volonté qui consiste à entrer périodiquement en rapport avec les représentants ouvriers, à causer, à discuter avec eux.

Nous faisons ainsi appel, cette fois, à l'arbitrage. Mais nous le faisons simplement intervenir comme une menace à cause de la mentalité présente des intéressés qui redoutent l'arbitrage. Notre but demeure la conciliation.

Nous croyons, quant à nous, que de semblables institutions ne sauraient produire de résultats que si elles émanent de la libre initiative des intéressés, la loi pouvant les instituer, mais étant impuissante à donner à leurs membres la bonne volonté et la persévérance qui assurera leur succès. M. Aftalion, d'ailleurs, ne le conteste pas. Il reconnaît que si des conseils sont créés, il arrivera que certains ne réussiront pas, devront se dissoudre et que « ce n'est que lentement, après des mécomptes inévitables, que les conseils de conciliation finiront par prendre racine en France et pourront s'y développer par le double concours de l'Etat et des intéressés » (1).

(1) *Discussion*, p. 209.

Mais je n'aperçois pas, pour ma part, de quelle utilité pourraient être ces tentatives prématurées qui serviraient précisément le pessimisme des esprits chagrins et les amèneraient vite à proclamer la faillite de l'institution.

« Le conseil professionnel, disait encore M. Fagnot, est un produit spontané de l'éducation sociale des patrons et des ouvriers d'une profession donnée (1). »

Et il en donnait cet exemple : En France, dans l'imprimerie, une commission mixte nationale a été formée, il y a quelques années, par la Fédération des syndicats de patrons imprimeurs et la Fédération des travailleurs du livre. Or, sur une question d'ailleurs grave, le taux du salaire pour le travail à la machine à composer, cette commission n'a pu aboutir et a dû se dissoudre. Ainsi, même dans cette profession, où l'esprit de conciliation est très développé, où le syndicalisme est non seulement vivant, mais efficace, où les patrons sont obligés de compter avec les syndicats, où les ouvriers sont toujours disposés à négocier avant de déclarer la grève ; même dans cette profession, un conseil professionnel n'a pu fonctionner que pendant quelques années.

Cela ne démontre-t-il pas que l'institution aurait beaucoup de peine à s'acclimater dans notre pays, et, par surcroît, qu'il est bien téméraire de compter sur la loi pour créer et surtout pour faire vivre des conseils professionnels.

Au surplus, il convient de remarquer que le législateur

(1) Fagnot, p. 208.

français a donné, dans une large mesure, satisfaction à M. Aftalion par la loi du 17 juillet 1908, qui autorise la création des conseils consultatifs du travail. Il suffit de lire le texte de la loi et du décret du 10 mai 1909 pour voir que les conseils consultatifs du travail ont qualité pour intervenir dans les conflits et que, d'autre part, ces conseils ne peuvent être institués que sur une base professionnelle. L'article 3 de la loi dit en effet : « Il y a autant de conseils que de professions. Toutefois, lorsque le nombre des professions de même nature est insuffisant, un certain nombre de professions similaires peuvent, sur l'avis conforme des intéressés, être réunies en un même groupe. » Le caractère professionnel que M. Aftalion veut donner aux conseils de conciliation est donc garanti en principe, par la loi actuellement en vigueur, en ce qui concerne les conseils du travail.

Or, cette loi est entrée tout récemment dans la pratique. En effet, par décret du 9 mai 1911, un conseil consultatif du travail a été créé à Saint-Etienne, dans la profession du tissage des rubans. Si un conflit collectif survenait dans cette profession, il pourrait être soumis au conseil du travail qui agirait alors comme un conseil de conciliation.

Il semble donc que les partisans des conseils professionnels aient satisfaction au moins en principe.

Enfin, il faut ajouter, — l'observation a été faite au cours des réunions de l'Association pour la protection légale, — que « dans l'état actuel de notre éducation sociale encore si

rudimentaire, le conseil professionnel peut trop souvent se heurter aux divisions, aux antagonismes, aux préjugés qui sévissent entre patrons et ouvriers d'une même profession ». Et cela est un sérieux obstacle à toute tentative de législation sur ce point.

M. Aftalion objectait à M. Fagnot, au cours de ces séances, qu'il était à craindre que les attributions diverses des conseils consultatifs ne leur fissent perdre de vue la prévention des grèves et qu'ils n'intervinssent qu'après la grève déclarée.

Mais il est évident que les cadres de la loi de 1908 sont assez larges pour que cette fonction des conseils prédomine et qu'ils jouent vraiment le rôle des conseils professionnels anglais.

D'ailleurs, en admettant qu'il n'en soit pas ainsi, il serait très simple, ainsi que le disait M. Zamanski (2), de compléter la loi de 1908 en demandant que la fonction conciliatrice des conseils consultatifs du travail ne soit pas oubliée dans un coin du règlement d'administration publique, mais soit formellement ajoutée à la loi.

(1) P. 203.

(2) P. 226.

SECTION II

LES ORGANISMES TEMPORAIRES DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE ET LA LOI DU 27 DÉCEMBRE 1892

CHAPITRE VIII

LA LOI DU 27 DÉCEMBRE 1892.

Les travaux préparatoires (1).

Le législateur a mis six ans — de 1886 à 1892 — pour se décider à intervenir en cette matière délicate. La première proposition de loi, déposée en mai 1886 par MM. Camille et Benjamin Raspail, instituait le recours obligatoire à l'arbitrage. Dans ce système, la procédure ne pouvait être mise en mouvement que lorsque le conflit avait éclaté.

Le 29 mai 1886, M. Lockroy, ministre du commerce, déposait un projet de loi instituant l'arbitrage facultatif.

(1) *De la conciliation et de l'arbitrage dans les conflits collectifs entre patrons et ouvriers*, p. 556 et suiv. ; — *Publication de l'Office du travail*, Paris, 1891. — V. également Engel, *op. cit.*, p. 24 et suiv.

Comme dans le texte précédent, le recours à la loi ne pouvait se produire qu'après la déclaration du conflit.

En juin 1887, MM. Le Cour, de Lamarzelle et Albert de Mun déposèrent une proposition de loi instituant : 1^o le recours à l'arbitrage après la naissance d'un conflit ; 2^o des conseils permanents de conciliation et d'arbitrage. Les deux organes étaient facultatifs et leurs décisions ne relevaient que de l'opinion publique.

Un rapport déposé à propos de ces projets, en juin 1889, par M. Lyonnais, au nom de la commission du travail de la Chambre, se prononçait contre l'arbitrage obligatoire, réservait aux syndicats la faculté de créer des conseils permanents de conciliation et proposait un texte organisant l'arbitrage facultatif. Le rapport de M. Lyonnais n'ayant pu être discuté avant la fin de la législature, le gouvernement reprit la question l'année suivante. Il ouvrit une enquête auprès des chambres de commerce et des conseils de prud'hommes, puis il soumit le problème au conseil supérieur du travail qu'il venait de créer et qui l'étudia en février 1891.

Les résolutions adoptées par ce conseil sur le rapport de M. Isidore Finance, firent l'objet du projet de loi déposé, en novembre 1881, par M. Jules Roche, ministre du commerce. Le projet organisait une procédure de conciliation et d'arbitrage, qui, en vue de prévenir la grève ou le lock-out, pouvait être mise en action après la naissance du différend. Il instituait, en outre, des conseils permanents de conciliation et d'arbitrage. Les deux organes

étaient facultatifs et leurs décisions, privées de toute force exécutoire, n'étaient sanctionnées que par l'opinion publique. Depuis 1886, on proposait le maire de la commune comme agent d'exécution de la loi. Adoptant l'avis du conseil supérieur du travail, le gouvernement proposait, au contraire, le juge de paix, ce qui fut ratifié par le législateur.

Ajoutons, pour être complet, que dans une proposition de loi déposée, en 1891, par M. Mesureur, et tendant à créer des conseils du travail analogues à ceux qui ont été institués en Belgique, par la loi du 16 août 1887, la section professionnelle de ces conseils était investie, en cas de conflit collectif, d'une mission de conciliation et d'arbitrage.

Le projet Jules Roche fit l'objet d'un rapport déposé, en 1892, par M. Lockroy, au nom de la commission du travail de la Chambre. La commission supprima le titre du projet relatif aux conseils permanents pour ne conserver que les dispositions organisant la procédure de conciliation et la procédure d'arbitrage. Ainsi modifié sur un point important, le projet, rapidement voté par les deux Chambres, sous l'influence des grèves de l'époque, devint la loi du 27 décembre 1892.

Economie de la loi.

La procédure légale ne peut s'ouvrir qu'après la naissance d'un différend collectif. La loi ne cherche pas à aplanir les difficultés dès qu'elles se produisent, à empê-

cher les inévitables frottements, de s'envenimer, d'aigrir et de surexciter les esprits. Elle ne cherche pas à prévenir les différends. Elle ne vise qu'à rétablir l'accord lorsqu'il est rompu. Elle se propose de prévenir ou de régler les conflits collectifs (grèves et lock-out).

L'instrument pacificateur est purement facultatif. Il est à la disposition des parties qui, l'une et l'autre, doivent d'abord admettre qu'il convient de recourir à la conciliation. De plus, aussi longtemps que le différend ne dégénère pas en conflit, tant que la grève ou le lock-out n'est pas déclaré, la loi demeure sans agent d'exécution, et personne, en dehors des parties en cause, n'a qualité pour mettre la procédure en mouvement. C'est seulement quand la lutte est engagée que le juge de paix peut rappeler aux belligérants qu'ils pourraient, au lieu de se battre, venir causer en sa présence des questions en litige et essayer de les régler amiablement. Aux termes des instructions ministérielles, le magistrat cantonal doit même, avant d'intervenir, examiner si son appel a quelques chances d'être entendu et si son intervention, en demeurant lettre morte, ne risque pas de compromettre la dignité de sa fonction judiciaire.

Le recours à la loi aboutit d'abord, avec le consentement des deux parties, à la formation d'un Comité de conciliation. Dans la majorité des cas, du côté ouvrier surtout; le Comité est formé par des délégués dont le mandat n'est soumis, quant à la validité, à aucune règle formelle.

Chaque partie ne peut avoir que cinq mandataires au plus. Cette limite assez étroite est, tout le monde en convient, éminemment favorable à la discussion et à l'entente. Les mandataires doivent être choisis parmi les intéressés.

Les délégués des deux parties peuvent discuter en toute liberté. La loi ne leur impose aucun engagement préalable. Ils ne sont pas tenus de s'entendre. C'est un simple échange de vues.

Le rôle du juge de paix est assez effacé. Il assiste à l'entrevue dont il dresse procès-verbal. C'est tout. Il n'est pas même, en droit, président de la réunion. Il ne la préside que si les parties l'y invitent. En fait, il préside et facilite beaucoup les négociations.

La volonté des membres du Comité de conciliation ne subit pas, du chef de la loi, la moindre pression. Seuls le souci des intérêts de leurs mandants, — qu'ils peuvent toujours et librement consulter, — l'intérêt supérieur des associations professionnelles souvent engagées dans la lutte, et aussi la notion de leur propre responsabilité, peuvent peser sur la conscience des délégués et les inciter à faire des propositions conciliantes ou à prendre des engagements favorables à la solution du conflit.

Cependant il arrive fréquemment que l'une des parties, et quelquefois les deux s'opposent à la formation du Comité. Très souvent, pour refuser, on donne un motif, sinon valable, du moins sérieux. Des patrons et quelquefois des ouvriers répondent au juge de paix que les questions en litige ne comportent pas une solution arbitrale.

On confond ainsi, volontairement ou non, la procédure de conciliation avec la procédure d'arbitrage qui en est cependant tout à fait distincte, et dont nous avons maintenant à dire un mot.

Si le Comité de conciliation n'aboutit pas, la loi stipule que le juge de paix, dont le rôle devient ici plus important, doit proposer aux parties de recourir à l'arbitrage et de désigner leurs arbitres respectifs. Comme dans la conciliation, les deux parties sont entièrement libres d'accepter ou de repousser la proposition du juge de paix, et leur double adhésion peut seule permettre le fonctionnement de la seconde procédure.

Le nombre des arbitres n'est pas légalement fixé, mais il va sans dire que ce nombre doit être le même pour chacune des parties.

Lorsque les deux parties sont volontairement entrées dans la voie de l'arbitrage, la loi exige, d'accord avec le bon sens, que le conflit soit solutionné. Aux termes de l'article 8, si les premiers arbitres ne parviennent pas à s'entendre, ni sur la solution du conflit, ni sur le choix d'un départiteur, celui-ci est désigné par le président du tribunal civil.

A l'inverse des lois en vigueur dans plusieurs pays des Etats-Unis d'Amérique, la loi de 1892 ne contient aucune prescription relative à la reprise du travail. On comprend que le conflit puisse persister pendant la ou les séances du Comité de conciliation. On comprend moins que les parties ne cessent pas les hostilités dès qu'elles ont libre-

ment décidé de s'en remettre à une sentence arbitrale. Elles peuvent prendre cette mesure, mais la loi ne leur en fait pas obligation.

La loi ne comporte aucune sanction, au sens juridique. Elle n'a que des sanctions morales ; affichage des actes des deux procédures, des décisions prises par le Comité de conciliation, des sentences rendues par les arbitres ou leur départiteur. L'opinion publique est seule juge.

Les résultats de la loi de 1892.

De 1893 à 1909, il y a eu 2.794 recours à la loi : 1.350 par les ouvriers (48 o/o), 73 par les patrons, 80 par les deux parties, et 1.291 (46 o/o) par les juges de paix. Comme il s'est produit, pendant cette période, 12.405 grèves, il n'y a donc eu recours à la loi que dans moins du quart des grèves (22,5 o/o). Les juges de paix ne sont intervenus d'office que dans moins de 1.300 conflits.

Nous nous trouvons donc en face de 9.600 grèves, c'est-à-dire plus des trois quarts du total dans lesquelles personne n'a proposé l'application de la loi.

La procédure peut être mise en mouvement par les intéressés après la naissance du différend et avant la déclaration de grève ou de lock-out : le recours avant la grève est le but idéal de la loi, déclarait le ministre de la justice dans ses instructions aux magistrats. On ne compte pourtant que 154 recours avant grève pendant toute la période, dont 84 pendant les cinq dernières années. Dans 50 cas, sur ces 84, la grève ayant été évitée, le but idéal de la loi a été atteint.

Sur 2.794 recours, 1.015 ou 36 o/o ont été repoussés : 859 par les patrons, 57 par les ouvriers et 99 par les deux parties.

156 fois (57 + 99) les ouvriers eux-mêmes n'ont pas voulu former un Comité de conciliation.

Aux 1.015 échecs complets de la loi, il faut ajouter 510 échecs partiels. Sur ces derniers, on compte 340 refus de recourir à l'arbitrage, après l'insuccès des Comités de conciliation : 168 refus émanent des patrons, 50 des ouvriers et 122 des deux parties. En résumé, sur 2.794 recours, 1.525, ou plus de la moitié, ont échoué.

Sur les 12.405 grèves de la période. 1.269 ou 10 o/o ont été réglées par l'action légale. Ce résultat très modeste acquiert cependant quelque importance si on le compare au nombre des recours à la loi. En effet, 45 o/o des recours, soit près de la moitié, ont été couronnés de succès.

Il est à noter que sur 1.269 grèves réglées, 342 l'ont été indirectement, 833 directement par la conciliation et 94 par l'arbitrage.

Mais que, dans 170 cas (510-340), le juge de paix — bien que la loi le lui prescrive — n'a pas cru utile de proposer aux parties le recours à l'arbitrage.

En dressant une comparaison des grèves réglées par l'action légale avec celles dans lesquelles la loi n'a pas été appliquée ou a échoué, on aboutit au tableau suivant (1).

(1) Fagnot, *Rapp.* p. 195.

Résultats des grèves de 1893 à 1909 (17 années).

RÉSULTATS	GRÈVES		GRÈVES	
	dans lesquelles la loi de 1892 n'a pas été ap- pliquée ou a échoué.		régées par la loi de 1892	
	Nombre de grèves.	pour cent.	Nombre de grèves.	pour cent.
Réussite.....	2.519	22.62	227	17.89
Transaction	3.725	33.45	840	66.19
Echec.....	4.892	43.93	202	15.92
Totaux.....	11.136	100 00	1.269	100.00

Il résulte de ce tableau que lorsque la loi n'intervient pas, nous avons pour 100 grèves : 23 réussites, 33 transactions et 44 échecs environ, tandis que lorsque la loi exerce son action pacificatrice, les échecs tombent à 16, les réussites descendent à 18 et les transactions montent à 66 o/o.

C'est dire que le règlement amiable des conflits assure, dans la proportion de 66 o/o ou des deux tiers, une solution transactionnelle. Telles sont du moins les conclusions mathématiques des statistiques officielles ; nous aurons à voir par la suite jusqu'à quel point elles correspondent à la réalité.

La loi de 1892 n'a été mise en mouvement que dans un quart des 12.400 grèves (22,5 o/o), et elle n'en a concilié que 10 o/o. Il est facile de montrer qu'elle est loin d'avoir épuisé l'esprit de conciliation contenu dans les 11.000 autres conflits.

La statistique nous permet de mesurer les succès obtenus parfois par les conciliateurs volontaires qui interviennent à défaut de l'initiative des juges de paix ou de celle des parties (1).

De 1902 à 1909 inclus, il s'est produit 7.617 grèves. Or, 681 d'entre elles, soit 9 0/0, ont été solutionnées par diverses notabilités ayant agi soit comme conciliateurs, soit comme arbitres.

Si nous admettons cette proportion pour l'ensemble de la période, ce qui est assez plausible, on voit que cette intervention spontanée a donné des résultats presque aussi importants que ceux que nous devons à la loi de 1892. Non seulement la proportion des grèves ainsi réglées atteint 9 0/0, mais dans ces 681 grèves figurent des conflits portant chacun sur plusieurs milliers de grévistes.

La statistique signale avec soin les grèves qui ont été solutionnées par l'action syndicale en ne mettant la solution d'un conflit à l'actif d'un syndicat ouvrier que lorsque son intervention a été acceptée par le ou les patrons intéressés et que cette intervention a effectivement mis fin au conflit. Or, sur les 7.617 grèves des huit dernières années (1902-1909), 706, soit 9,27 0/0, ont été solutionnées par l'action syndicale. Ces grèves ont presque toujours une importance réelle. Les 152 grèves ainsi réglées en 1906 comprenaient 103.000 grévistes ou 23 0/0 du total. Les 103 grèves de 1909 portaient sur 30.000 grévistes ou 23 0/0 également.

(1) Nusbaumer, *op. cit.*, p. 103.

Ainsi, sur 100 grèves, l'action syndicale en a réglé 9, celle des diverses notabilités 9, et l'action légale 10, soit 28 o/o. Mais c'est encore trop que sur 12,500 grèves, 3.470 seulement aient été solutionnées à l'amiable et que 8.930, soit près des trois quarts, n'aient trouvé d'autre solution que celle d'une lutte passionnée et douloureuse.

Les statistiques, il est vrai, sont encourageantes si l'on compare la proportion des recours à la loi dans les années qui ont suivi le vote de la loi avec celle des recours constatés au cours d'années plus récentes.

Si, en effet, au lieu de s'en tenir à l'examen du pourcentage des recours annuels qui varie entre 20 et 30 o/o, nous examinons quels ont été les résultats obtenus, grâce à ces recours, si nous comparons, par exemple, les résultats de la période de quatre ans, de 1895 à 1898, avec celle de même durée, de 1905 à 1908, nous constatons qu'il y a eu, pendant la première période, seulement 16 recours à la loi avant cessation du travail, et que 3 grèves seulement, soit 18,75 o/o du chiffre des recours, ont pu être évitées. Pendant la deuxième période, il y a eu 68 recours avant cessation du travail, et 42 grèves, soit 60,76 o/o, ont pu être évitées (1).

Si nous passons au recours après déclaration de la grève, il y a eu, pendant la première période, 354 recours qui ont mis fin à 111 grèves, soit une proportion de 31.35 o/o ; pendant la deuxième période, il y a eu 912 recours qui ont mis fin à 466 grèves, soit 51.10 o/o.

(1) V. *Rapp. à l'Assoc. Intern.*, etc.

En résumé, pendant la période de 1895 à 1898, la procédure instituée par la loi a permis de mettre fin à la grève dans 31 o/o des cas soumis à la conciliation, et dans la seconde période, de 1905 à 1908, à 52 o/o ; il y a là un progrès très notable qui a d'ailleurs été peu accentué en 1909. (1). Il n'en est pas moins certain que les résultats donnés par la loi de 1892 sont insuffisants, quelles que puissent être les causes du manque de confiance en son efficacité que lui témoignent patrons et ouvriers.

Critique de la loi de 1892.

A qui incombe la responsabilité de cet « échec » relatif de la loi de 1892 ? C'est un point sur lequel on n'est guère d'accord. Les uns la font peser sur la loi elle-même. C'est précisément leurs griefs que nous avons à examiner ici.

Mais il est d'autres raisons que nous devons signaler ici et qui seraient fondées si leurs auteurs ne s'obstinaient à ne pas y voir une explication suffisante à elle seule. C'est d'abord le défaut d'initiative des magistrats cantonaux. « Tout en réservant, disait M. Fagnot, les cas où leur intervention ne pouvait pas aboutir et ceux où elle ne devait pas se produire, il est bien évident qu'il reste des milliers de conflits où la loi leur faisait un devoir d'adresser aux deux parties un appel à la conciliation ? Il nous a été donné, en effet, en ce qui nous concerne, de constater de la part des magistrats cantonaux une certaine

(1) V. sur ce point Nusbaumer, *op. cit.*

timidité, lorsqu'il s'est agi d'user des droits que leur confère la loi de 1892. Mais il faut en rendre responsables moins les magistrats eux-mêmes que les difficultés de leur tâche en raison de la situation ambiante et du peu d'autorité qui s'attache à l'heure actuelle, — pour des raisons fort diverses, et malgré l'extension légale de leurs attributions, — à leurs personnes et à leurs fonctions.

C'est pourquoi il nous paraît très injuste de reprocher, aussi formellement que le fait M. Fagnot (1), aux juges de paix de n'avoir pas fait leur devoir, et très injustifié de tirer argument à l'appui de cette affirmation, de l'intervention de personnalités à laquelle s'attachent en général une autorité et une compétence que ne possèdent pas les magistrats cantonaux.

Nous avons vu que sur les 1.615 recours qui ont été repoussés, 859 l'ont été par les patrons, et donc que ceux-ci sont responsables de l'échec de la loi dans les cinq sixièmes des cas. Mais pour donner à ces chiffres leur véritable signification et juger équitablement de la part qui revient aux patrons dans l'échec de la loi, il ne faut pas oublier que « la conciliation est presque toujours proposée au cours de la grève, au moment où les patrons entraînés à l'idée d'une résistance énergique souvent exaspérée par la violence ou les mauvais procédés des ouvriers, croiraient abdiquer leur autorité en se prêtant à une conciliation

(1) *Rapp.*, p. 108.

qui les amènerait à composer plus ou moins avec les « révoltés ».

Pourtant, nous croyons avec M. Fagnot que si cette attitude patronale peut s'expliquer, elle ne peut être ni excusée ni approuvée.

« La bienveillance qui doit toujours inspirer les patrons, une éducation supérieure et une instruction plus complète, l'aisance et quelquefois la fortune, la pratique des affaires et la direction des hommes, leur responsabilité sociale, leur véritable intérêt même, tout les engage à se rendre avec bonne volonté à la réunion de conciliation. Ils doivent surtout s'y rendre par respect pour la loi dont ils savent bien demander la protection le cas échéant, et par déférence pour son représentant. »

Rien n'est en effet plus regrettable que l'attitude de nos patrons toujours prêts à demander le secours de la loi contre leurs ouvriers, et toujours réfractaires à l'application de la loi en leur faveur.

De nombreuses critiques ont été faites à la loi elle-même. Les plus importantes se rapportent au choix du magistrat chargé de prendre l'initiative de la conciliation, à l'exclusion du nombre des mandataires des représentants des syndicats, à la tardivité de l'intervention du conciliateur ; au caractère facultatif de la loi, à la connexion des procédures de conciliation et d'arbitrage, au caractère éphémère de la juridiction conciliatrice.

Il n'est aucune de ces critiques qui ne soit fondée en partie ; mais comme la pratique a aussi ses exigences qui

ne sont pas toujours celles de la théorie, nous nous bornerons à rechercher ici, non tout ce qu'il y aurait à faire pour rendre la loi de 1892 parfaite, mais seulement en quel sens il est immédiatement possible de la modifier utilement.

CHAPITRE IX

LA PRÉVENTION LÉGALE DES GRÈVES.

Depuis quelques années l'idée de rendre obligatoire la tentative de conciliation a fait en France des progrès incontestables. Elle a successivement recueilli l'approbation d'économistes de diverses écoles (1), d'hommes politiques de toute nuance (2), de patrons (3) et d'ouvriers (4). D'autre part les législations de divers pays se sont, plus ou moins résolument, à la fin du xix^e siècle et au commencement du xx^e, orientées dans le sens de l'intervention des organismes conciliateurs avant la grève, soit facultativement, soit obligatoirement. Ce sont l'Angleterre, l'Allemagne, le Canada, divers États de l'Amérique du Nord, l'Espagne et la Suède.

Nous avons signalé plus haut que la loi anglaise du 7 août 1896 prévoit l'intervention du Board of trade en cas de conflit déclaré ou *imminent*. Au surplus, tout récemment, le gouvernement vient de créer un conseil industriel (*Industrial Council*) composé de patrons et d'ouvriers

(1) Gide, *Enquête du Bulletin de la Semaine*, p. 182.

(2) Ribot, *Enquête*, p. 221.

(3) Arquembourg, *Rapport*, p. 53.

(4) Martinet, *Enquête du Parlement et de l'opinion*, 1911, n° 1 ; Keuffer, etc...

des principales industries du pays, et dont la mission est d'enquêter sur toutes les questions concernant les conflits industriels, et notamment d'exercer une action opportune dans les conflits affectant les principales industries du pays ou d'intervenir, lorsque les parties, avant ou après que le conflit a éclaté, ne peuvent arriver elles-mêmes à une entente. Le conseil industriel peut agir en qualité d'arbitre préalablement agréé par les parties ou comme conseiller soit des parties en conflit, soit du gouvernement (1).

La loi du 29 juillet 1890, modifiée par la loi du 30 juin 1901 (2), a créé en Allemagne des tribunaux industriels composés d'un président et d'un vice-président désignés par le maire sous le contrôle de l'autorité supérieure et d'un nombre variable d'assesseurs pris par moitié parmi les patrons, par moitié parmi les ouvriers élus par leurs pairs au scrutin secret, le président et le vice-président étant choisis en dehors de l'industrie. Ces tribunaux sont d'abord des corps consultatifs, et « ils doivent, à la requête des pouvoirs publics ou de la direction de l'association de communes pour laquelle ils ont été institués, formuler des avis relativement à des questions industrielles ».

Ils sont ensuite des organes de jugement et, à cet égard, ils jouissent d'une double compétence : ils jugent les conflits individuels qui s'élèvent entre patrons et ouvriers, y

(1) *Bull. Off. travail*, décembre 1911, p. 1248 ; *Labour Gazette*, octobre et novembre 1911, p. 362 et 402.

(2) *V. Bull. Off. internat. du travail*, 1901, p. 287.

compris les ouvriers des chantiers et manufactures de l'Etat, à l'exception toutefois des ouvriers des administrations de la guerre et de la marine ; ils statuent, avec l'assistance de délégués spéciaux, comme conciliateurs ou arbitrés entre les patrons et les ouvriers. Cette dernière fonction est réglementée par les articles 61 à 70 de la loi. Les tribunaux industriels sont saisis par une demande émanant des deux parties ; ainsi se forme le Comité de conciliation, devant lequel la comparution est *obligatoire* sous peine d'amende depuis la loi de 1901. En même temps qu'ils s'adressent au tribunal industriel, les intéressés doivent désigner des mandataires, au nombre de trois, en principe, dont le tribunal a le pouvoir d'apprécier le mandat. Bien entendu, si les patrons intéressés ne sont pas plus de trois, ils peuvent se présenter eux-mêmes. Le tribunal industriel jouant le rôle de conseil de conciliation peut s'adjoindre des délégués, et il doit le faire si les mandataires des parties le demandent. Ces délégués des patrons et des ouvriers, comme du reste les assesseurs siégeant dans le Comité de conciliation, doivent être choisis en dehors des intéressés. Le tribunal doit d'abord s'appliquer à bien déterminer les points en litige ; à cet effet il procède à une enquête et peut citer et entendre les personnes qu'il juge capables de l'éclairer. Alors seulement les parties intéressées sont appelées à fournir des explications et à connaître et à critiquer les résultats de l'enquête. La tentative de conciliation est faite dans une réunion commune, et si un accord intervient, il est consigné dans

une déclaration signée des membres du tribunal industriel et des délégués des parties. Si, au contraire, un accord ne s'établit pas, le tribunal industriel rend une sentence arbitrale, à la majorité simple. Pourtant, si le président constate que tous les assesseurs et délégués patrons et tous les assesseurs et délégués ouvriers sont en partage, il peut s'abstenir de voter et déclarer que la sentence n'a pas pu être rendue. La sentence rendue n'est du reste pas obligatoire ; elle est notifiée aux intéressés qui doivent déclarer dans un certain délai s'ils l'acceptent. Ce délai écoulé, ils sont considérés comme n'ayant pas accepté la sentence ; celle-ci est alors rendue publique, en même temps que les explications recueillies. En somme, il ne s'agit pas ici d'arbitrage : le tribunal fait une enquête, interroge des tiers, recueille les explications des intéressés, tâche de les concilier, et, s'il ne peut y parvenir, fait connaître au public son opinion sur le conflit et les explications fournies par les intéressés.

La loi canadienne du 22 mars 1907 est plus connue.

Bien que le texte de la loi canadienne rappelle dans ses dispositions générales le New Zealand Act de 1900 sur l'arbitrage obligatoire, il en diffère sur des points essentiels. La loi canadienne ne vise directement que les industries d'intérêt public, à savoir « les transports de toute nature (chemins de fer, tramways, steamers), les mines, les postes, télégraphes et téléphones, les usines à gaz, à lumière électrique, les distributions d'eau et les usines de forces ». Elle est facultative pour toutes les industries d'intérêt

privé, alors que l'arbitrage est obligatoire en Nouvelle-Zélande pour toutes les industries.

Dans ces différentes industries, la loi interdit, sous peine d'amendes variables, à tout employé de se mettre en grève, et à tout employeur de déclarer un lock-out, avant que le différend ait été étudié par un conseil (board) composé de trois membres dont l'un est désigné par l'employeur, l'autre par l'employé, et le troisième (le président) choisi par les deux précédents, ou, en cas de désaccord, par le ministre du travail.

Ce conseil ouvre aussitôt une enquête sur les causes du conflit ; il est muni, à cet effet, de tous les pouvoirs d'un tribunal civil ordinaire, c'est-à-dire qu'il peut assigner des témoins, leur faire prêter serment, exiger la production des livres, papiers ou documents qu'il juge nécessaires pour son enquête. A la lumière de ces informations, il s'efforce d'abord de faire adopter par les deux parties un règlement à l'amiable du différend qui les met aux prises. S'il échoue, il rédige son rapport, accompagné, s'il y a lieu, du rapport de la minorité, où il fait connaître son jugement sur l'affaire et la solution qu'il a recommandée.

C'est ici que se place la plus importante des innovations. Tandis qu'en Nouvelle-Zélande les deux parties sont obligées par la loi de se soumettre à la sentence du conseil, l'employeur et les employés sont libres au Canada de la rejeter et de décréter la grève ou le lock-out. Le conseil se borne alors à adresser son rapport au ministre qui le fait aussitôt publier dans les périodiques officiels et dans les journaux du pays.

Or, les résultats de l'expérience canadienne, moins connus que la loi elle-même, sont cependant fort dignes de l'être, puisque jusqu'au 31 mars 1910 il a été fait appel à la procédure légale 82 fois, à propos de différends ayant intéressé un total de 82.000 ouvriers et que, dans six cas seulement, la grève a été déclarée bien qu'ayant été soumise au conseil d'enquête (1).

La loi espagnole sur les conseils de conciliation et d'arbitrage industriels date du 19 mai 1908 (2).

Aux termes de l'article 1^{er} : « Lorsqu'une grève se prépare, ou tout au moins dans les 24 heures qui précèdent sa déclaration, les ouvriers qui y prennent part *doivent* en donner connaissance au président de la junta locale de réformes sociales, par écrit, sur papier ordinaire et en double exemplaire en indiquant succinctement les motifs de ce lock-out, le lieu où sont situés leurs établissements, fabriques, mines ou ateliers, ainsi que le nombre des ouvriers qui, par suite du lock-out, vont se trouver sans travail. »

Aux termes de l'article 2 : « Lorsqu'un différend surgit entre un groupe d'ouvriers et un ou plusieurs patrons, l'une quelconque des parties intéressées doit en donner connaissance au président de la junta locale, par écrit, sur papier ordinaire et en double exemplaire, en indiquant succinctement l'objet du différend et les moyens employés pour le résoudre »

(1) *Report of the department of labour for the fiscal year ending march.*, 1910, p. 185. — V. Nusbaumer, *op.cit.*; Boissard, *op.cit.*

(2) *Bull. Off. intern. travail*, 1908, p. 503.

Le président de la junte locale transmet l'écrit à l'autre partie dans les vingt-quatre heures qui suivent en lui fixant un délai très bref pour faire connaître, après examen, si elle accepte ou non ses bons offices.

Si la réponse est affirmative, elle doit être accompagnée d'une réplique également succincte.

Si la réponse est négative, elle est communiquée à l'autre partie, et la tentative de conciliation est considérée comme effectuée.

L'écrit des patrons doit être affirmé par le ou les patrons intéressés, ou par ceux d'entre eux qu'ils ont autorisés à parler en leur nom.

L'écrit des ouvriers doit être affirmé par les ouvriers ou l'ouvrier autorisé à parler en leur nom. Patrons et ouvriers dans l'affirmation précèdent l'écrit, certifient, sur leur honneur, la réalité des autorisations qu'ils invoquent.

Le président, une fois qu'il a entre ses mains les deux écrits, désigne le plus rapidement possible, pour former avec lui le conseil de conciliation, six jurés, trois de la liste élue par les patrons, et trois de la liste élue par les ouvriers, conformément à l'article 12 de la loi sur les conseils de prud'hommes.

Le conseil réuni examine les deux écrits et décide s'il y a lieu de se transporter sur le lieu de l'événement ou de citer les deux parties à son siège social, en procédant en tout cas avec la plus grande diligence.

Les intéressés, ou ceux qui les représentent, exposent

oralement, dans l'ordre fixé par le conseil, les raisons qui justifient leurs prétentions respectives.

Le conseil peut entendre toute autre personne étrangère aux intéressés, s'il le juge nécessaire.

Le conseil s'efforce, avant tout, d'obtenir des parties que ni les patrons ne suspendent le travail, ni les ouvriers ne l'abandonnent pendant que se traite la conciliation, et il propose immédiatement les termes de celle-ci.

Si la conciliation intervient, les termes en sont consignés dans un écrit affirmé par les intéressés ou leurs représentants, et déposé au siège du conseil. Les copies certifiées par la signature de deux conseillers avec le visa du président ont la force probatoire d'un document authentique.

Si le conseil ne peut aboutir à un arrangement, il propose aux parties de désigner des personnes ayant tout pouvoir pour suivre l'affaire en leur nom.

Si l'une des parties ou les deux parties ne comparaissent point et qu'on ne puisse aboutir ni à la conciliation ni au compromis d'arbitrage, ou si, bien qu'on y ait abouti temporairement, la grève ou le lock-out éclate, le conseil cite d'office à nouveau les intéressés quand il le juge opportun, en procédant conformément aux articles précédents. Si, cette seconde fois, la conciliation et l'arbitrage échouent pour une cause quelconque, il en est pris acte, et une nouvelle intervention ne peut avoir lieu sans une pétition des deux parties consignée et affirmée sur un seul écrit.

Si le conseil l'estime utile, il fait consigner son opinion

sur l'affaire dans un acte et le publie d'office. Les parties peuvent également obtenir copie de ces actes et les publier ; toutefois, si elles les publient en extraits ou partiellement, elles seront condamnées à une amende de 25 pesetas.

Dans les circonscriptions judiciaires où il n'existe pas de conseil de prud'hommes, le président de la junte locale désigne, parmi les membres de cette junte ayant droit de vote, les personnes qui auront à former avec lui le conseil de conciliation.

Les chefs ou promoteurs d'une grève qui n'auront pas satisfait à la prescription de l'article 1^{er} seront punis d'une amende de 5 à 150 pesetas. Le patron ou les patrons qui n'auront pas satisfait à la prescription de l'article 2 seront punis d'une amende de 150 à 1.000 pesetas. Les membres du conseil de conciliation dans l'exercice de leurs fonctions sont considérés comme autorités publiques.

La loi suédoise du 31 décembre 1906 (1) dispose que dans chacun des districts qui composent le royaume suivant la division effectuée par le roi à cet effet, le roi désigne un conciliateur chargé d'amener la solution des conflits entre patrons et ouvriers, ou entre patrons réciproquement et entre certains groupes d'ouvriers, en tant que ces conflits concernent ou influencent les conditions du travail dans le district.

Il incombe au conciliateur :

(1) *Bull. Off. travail*, 1907, p. 707.

De suivre avec une attention toute particulière les conditions du travail dans le district ;

De prêter dans les cas et de la manière prévus par la présente loi, son concours à la solution des conflits du travail nés dans son district ;

D'aider, lorsqu'il est requis, les patrons ou les ouvriers par des renseignements et des conseils en matière de conventions qui concernent les conditions du travail et sont de nature à amener de bonnes relations entre patrons et ouvriers et à prévenir toute interruption nuisible dans le travail.

Lorsque, dans un district, survient un conflit de travail qui entraîne ou menace d'entraîner une interruption de travail de grande étendue, le conciliateur doit, en se rendant en personne sur les lieux où le conflit a éclaté, ou de toute autre façon, se mettre en rapport avec les parties en désaccord, se faire informer exactement des motifs du conflit, proposer aux parties, en attendant la solution du conflit, de ne pas recourir à la cessation du travail, de ne pas y persister ou de ne pas l'étendre, les inviter à se réunir en personne, ou en envoyant des délégués à une époque ou à un endroit déterminés, pour discuter ensemble en présence du conciliateur et chercher pendant ces négociations, qui seront conduites de la manière qui paraîtra la plus propre à amener la solution du différend.

Si le conciliateur le croit nécessaire, ou si la chose est requise par une des parties en cause, le conciliateur désigne, d'accord avec les parties et après leur avoir donné

l'occasion de faire des propositions, des experts pour former avec le conciliateur, une commission chargée d'effectuer la conciliation.

Ces dispositions ne concernent pas les conflits survenus dans une industrie, un établissement industriel ou une entreprise où existent des conseils d'usines, de conciliation et d'arbitrage, à moins que les parties ne soient toutes d'accord pour recourir au conciliateur ou que les circonstances ne permettent de croire que ce conseil spécial ne sera pas consulté avant la solution du conflit.

Si, dans le conflit soumis au conciliateur, l'une des parties en cause ou les deux parties négligent de se rendre à l'invitation écrite du conciliateur de se réunir à une date et à un endroit déterminés pour délibérer devant le conciliateur ou une commission, le conciliateur informera par écrit les parties en cause qu'il se tient néanmoins prêt à ménager un accommodement dès que son concours sera réclamé à cet effet. Si la suspension du travail se prolonge, ou lorsque le conciliateur juge la chose nécessaire, il peut renouveler, par intervalles, son offre d'intervention entre les parties en cause, comme il est dit au paragraphe 3.

Les négociations organisées par le conciliateur ou la commission entre les parties en conflit, doivent tout d'abord avoir pour but d'amener une entente conforme aux offres et propositions qui seraient faites au cours des délibérations par les parties elles-mêmes ; il incombe alors au conciliateur ou à la commission, lorsque la chose paraît devoir entraîner une solution convenable du conflit, de

proposer des modifications ou des concessions susceptibles de remplir le but.

Si une entente ne peut être réalisée de cette façon, le conciliateur ou la commission peut engager les parties en cause à donner à une ou plusieurs personnes, dont les parties s'engagent à respecter la décision, la mission de trancher le différend après avoir examiné le bien fondé des prétentions des parties et recherché, en conséquence, la plus juste solution à donner au conflit.

Lorsque les parties décident d'en référer comme il est dit au paragraphe 7, le conciliateur ou la commission doit, dans la mesure nécessaire, chercher à aplanir les divergences de vue qui pourraient s'élever concernant la personne ou les personnes auxquelles il conviendrait de confier la mention susdite ; en particulier, il incombe au conciliateur de donner de la part des parties en cause, à la personne ou aux personnes qui ont été choisies, notification de leur mission et de contribuer en outre, en prêtant les services qui peuvent y concourir, à ce que l'entente désirée par les parties puisse être réalisée.

Le conciliateur ne peut se charger lui-même de la mission dont il vient d'être question.

La décision visée au paragraphe 7 devra être rendue par écrit, et un exemplaire devra être transmis immédiatement et sans frais à chaque partie ainsi qu'au conciliateur.

En ce qui concerne la validité des conventions, engagements et autres décisions pris ou faits par les parties en

cause au cours des négociations qui ont eu lieu conformément à la présente loi, les dispositions du droit commun sont applicables suivant le contenu de ces décisions et la forme dans laquelle elles auront été prises.

Si le conflit embrasse plus d'un district, il incombe aux conciliateurs des districts que le conflit intéresse, de faire dans le plus bref délai à ce sujet et, si c'est possible, au sujet de l'étendue du conflit, un rapport au roi ; celui-ci désigne le conciliateur qui aura à s'interposer dans le conflit.

Lorsque les circonstances l'exigent, le roi a le droit de charger une personne autre que le conciliateur désigné conformément au paragraphe 1^{er} d'intervenir dans le conflit avec le conciliateur.

La loi du 31 décembre 1906 a donné des résultats extrêmement intéressants. En 1907, 135 affaires ; en 1908, 119 affaires ont été soumises aux conciliateurs. Sur ce nombre on a signalé 88 conciliations en 1907 englobant 7.072 ouvriers (dont 29 sans cessation de travail), et 69 en 1908 avec 21.107 ouvriers (dont 31 sans suspension de travail), pour un total de 312 grèves avec 23.540 ouvriers en 1907 et 302 avec 40.357 ouvriers en 1908 (1).

Enfin les Etats de New-York et Wisconsin ont été incités par le succès de la loi canadienne à adopter le principe de l'enquête obligatoire.

Donc, les Etats américains (Colorado, Idaho, Illinois,

(1) *Bull. Off. travail*, 1911, p. 161.

Indiana, Louisiane, Maine, Maryland, Massachusetts, Michigan, Minnesota, Missouri, Montana, Ohio, Oklahoma, Utah, Washington, Wisconsin) l'organe de conciliation est obligé d'intervenir, mais les parties ne le sont pas de comparaître ; sauf le Colorado et Missouri (1).

Cette évolution convergente de quatre législations contemporaines, en moins de dix années, est extrêmement intéressante. Faut-il conclure de l'observation de ce fait que les consécration d'une intervention préventive dans les conflits soient appelées, à brève échéance, à devenir en France des réalités légales ? Evidemment non. Du moins est-il bon de rechercher immédiatement par quels moyens il serait possible de les faire entrer dans notre législation.

(1) Nusbaumer, p. 91, 94 et 100.

CHAPITRE X

DE L'ARBITRAGE OBLIGATOIRE.

S'il est, à l'heure actuelle, une réforme, dans la législation industrielle, qui se heurte à une hostilité générale des patrons, des ouvriers et des économistes, c'est bien l'arbitrage obligatoire. Réformistes, comme M. Niel (1), ou révolutionnaires, comme les congressistes confédérés de Marseille en 1911 ; catholiques sociaux comme M. de Mun (2), M. Boissard (3), ou économistes de toutes nuances, de MM. Leroy-Beaulieu (4) et d'Eichthal (5) à M. Gide (6) ; patrons éclairés comme ceux de la *Fédération des industriels et commerçants français* ou employeurs à courte vue comme ceux qu'interrogea naguère M. Jules Huret ; les économistes, les patrons, les ouvriers considèrent l'arbitrage obligatoire comme une réforme à éviter.

Cette hostilité est à ce point évidente que les plus fervents de cette idée, M. Millerand, dont les propositions de loi de 1900, 1904 et 1906 sont connues, et M. Fournière,

(1) *Enquête du Parlement et l'opinion.*

(2) Voir *Bulletin de la Semaine*, décembre 1911.

(3) *Echo de Paris*, 8 janvier 1911.

(4) *Contrat de travail et salariat*, p. 137.

(5) *Enquête*, p. 125 et suiv.

(6) *Le projet du gouvernement et la grève obligatoire*, Paris, 1901.

(7) *Enquête*, p. 41.

dont la proposition de loi du 15 février 1900 a fait jadis quelque bruit, ont été amenés tout récemment à d'instructifs aveux.

« Plus j'y réfléchis, dit M. Millerand, et plus je me demande si, surtout dans notre état économique actuel, et au point précis où nous en sommes, la vérité n'est pas d'accepter franchement la conception qui a prévalu au Canada, c'est-à-dire de rendre obligatoire le recours à l'arbitrage, mais pour l'exécution de la sentence de s'en rapporter non seulement à la conscience et à l'intérêt des parties, mais aussi à une force dont il faut bien tenir compte, puisqu'elle s'affirme chaque jour et que ce n'est pas, tant s'en faut, une force vaine et chimérique : je veux parler de l'opinion publique (1). »

Et M. Fournière avoue de son côté :

« Offrir aux parties en conflit les bons offices de la conciliation et de l'arbitrage d'un organisme constitué par leurs représentants, c'est-à-dire les représentants de leurs syndicats ou fédérations syndicales respectifs, signaler la ou les parties défailtantes à l'opinion publique, dont les pressions morales sont plus efficaces qu'on ne le croit, voilà en mon sens tout ce qu'on peut faire en l'état actuel des choses et surtout des esprits, peu disposés à réaliser cet idéal auquel je demeure fidèle de l'arbitrage obligatoire (2). »

(1) *Enquête*, p. 68.

(2) *Enquête*, p. 19.

Du côté des ouvriers l'arbitrage obligatoire est répudié parce qu'il aboutit à la suppression du droit de grève et que l'éducation imparfaite de la masse ouvrière la pousse à préférer les aléas d'un coup de force à la sagesse d'une décision arbitrale.

Du côté des patrons, les objections sont toutes de principe : elles se ramènent à ce postulat : nul autre que les intéressés n'a qualité pour déterminer les conditions auxquelles se fera la location du travail.

Du côté des économistes, enfin, un double grief est fait à l'arbitrage obligatoire : « L'arbitrage, dit M. Paul Leroy-Beaulieu, a toujours une tendance sous prétexte de conciliation à accorder quelque chose à chaque partie. Il en résulte que la partie qui veut changer le *statu quo*, la partie qui prend l'offensive gagne presque toujours quelque chose à l'arbitrage. » Et les patrons étant en général partisans du *statu quo* en cas de grève, sont presque toujours exposés à jouer un rôle de dupe s'ils sont obligés de s'incliner devant les sentences des arbitres.

« Quoique l'autre partie n'obtienne pas tout ce qu'elle demande, dit M. Leroy-Beaulieu, elle n'a, du moment qu'elle obtient quelque chose, qu'à multiplier les différends et les querelles pour, avec le temps, obtenir tout ce qu'elle veut, elle arrive à ses fins plus lentement mais plus sûrement ; voilà la principale faiblesse de l'arbitrage qui fait que cette méthode est loin de pouvoir servir dans tous les cas ; si elle apaise des conflits nés, on peut dire d'un autre côté qu'elle en susciterait beaucoup, puisque la partie la plus

turbulente, celle qui prend l'offensive, ne pouvant rien perdre à l'arbitrage qui lui laissera tout au moins le *statu quo*, et ayant chance d'y gagner quelque chose, se sent encouragée à élever à des intervalles peu éloignés des demandes qui se succèdent les unes aux autres. Avec l'arbitrage généralisé les grévistes jouent à qui perd gagne. Ils ne peuvent jamais rien perdre, ils ont chance de toujours gagner (1). »

Il serait aisé de montrer ce qu'il y a d'arbitraire dans un tel raisonnement, et que si l'expérience de la Nouvelle Zélande depuis la loi de 1900 le justifie, celle du Canada depuis la loi de 1907 le contredit formellement.

Plus intéressante, du point de vue réaliste, est l'objection tirée du défaut de sanctions. Il est incontestable que, dans un pays de syndicalisme mécaniquement faible et moralement imbu d'idées révolutionnaires, l'arbitrage obligatoire est absolument dénué de sanctions. M. Reeves disait, à propos de l'application de la loi néo-zélandaise, que lorsque les syndicats sont riches on peut les ruiner par des amendes, et que lorsqu'ils sont pauvres ils sont trop heureux de prendre ce que leur donne la Cour d'arbitrage (2). La France ne connaît guère que des syndicats pauvres. Mais ces syndicats envisagent les revendications ouvrières comme les premières étapes d'une transformation générale des rapports économiques : ils sont

(1) *Enquête*, p. 127.

(2) Cité dans Nogaro, p. 113.

par principe des *mécontents*, puisqu'ils se considèrent comme des *spoliés*.

En face de ces objections, tous les arguments invoqués par les défenseurs de l'arbitrage obligatoire pour établir qu'il y faut chercher moins un moyen de réprimer la grève qu'un moyen de la prévenir, qu'il peut constituer un mode normal de détermination des conditions du travail parce qu'il contient le germe de toute une réglementation professionnelle, tous ces arguments sont vains. L'opinion contemporaine reste fermement hostile à l'arbitrage obligatoire.

Certes, ce n'est pas pour ses partisans un motif de désespérer de l'avenir. Lorsque fut votée en 1894 dans l'Australie du Sud la loi qui rendait l'arbitrage obligatoire — facultativement obligatoire, pour reprendre une heureuse expression de M. Paul Beauregard — elle se heurta à l'hostilité des organisations ouvrières et elle échoua. Mais lorsque la Nouvelle Zélande, à la même époque, donna aux « unions » le pouvoir d'imposer l'arbitrage, elles usèrent largement de cette faculté, et c'est à peine si, depuis cette date, on a pu compter trois ou quatre grèves dans ce pays (1). Le succès de l'arbitrage obligatoire dépend toujours de l'organisation et de la mentalité de la classe ouvrière. Lorsque l'une et l'autre se seront transformées en

(1) L'arbitrage obligatoire a été adopté par l'Australie occidentale et la Nouvelle Galles du Sud en 1902 et par le Parlement fédéral en 1904.

France, rien ne nous permet d'avancer que cette réforme restera impossible.

Pour notre part, nous croyons qu'en ces matières c'est moins aux hypothèses qu'à l'observation des faits qu'il faut faire appel pour se prononcer sur cette grave question. Or, s'il nous paraît impossible de dégager une conclusion favorable à l'arbitrage obligatoire de l'étude de la situation industrielle d'un pays protégé par de forts tarifs douaniers (1), il ne nous semble pas, en sens inverse, contestable que l'effet de la réglementation générale introduite par la pratique de ce système a entraîné la mort des petites industries incapables de se plier à l'uniformisation des conditions de la grande industrie (2).

Et c'est pourquoi M. Fournière a peut-être tort d'attendre prochainement l'arbitrage obligatoire d'une inévitable évolution des mœurs ouvrières et patronales (3). Nous ne croyons pas du tout que leur évolution sur ce point soit inévitable.

(1) V. Nogaro, p. 119 ; Métin, p. 143 et suiv.

(2) V. Nogaro, p. 110.

(3) *Enquête*, p. 19.

CHAPITRE XI

LA TENTATIVE DE CONCILIATION OBLIGATOIRE.

Quoi qu'on en dise très souvent, la tentative de conciliation obligatoire n'est pas encore parvenue à rallier les suffrages de la majorité des intéressés. Dans le monde ouvrier, elle trouve des partisans parmi les réformistes (1), mais elle n'a que des adversaires parmi les révolutionnaires. Dans le monde patronal, elle a recueilli l'adhésion de quelques industriels d'élite, mais elle partagerait dans la masse des patrons français la défiance qui s'attache, de leur part, à toute initiative légale concernant les rapports des patrons et des ouvriers. Cependant l'opinion éclairée du pays souhaite cette réforme. Presque tous les économistes en sont partisans. Des hommes politiques appartenant à tous les partis s'y sont ralliés en grand nombre.

Mais examinons les objections qui ont été élevées, contre la réforme que nous préconisons.

Rien n'est plus instructif sur la mentalité des patrons à cet égard que le résumé d'une enquête faite récemment par la *Fédération des industriels et commerçants français* (2).

(1) MM. Keüfer, *Bulletin de la Semaine*, 1911 ; Niel, *Parlement et opinion*, 1911 ; Martinet, *Parlement et opinion*, 1911, se sont prononcés en sa faveur.

(2) *Bulletin de la Fédération*, juillet 1911, p. 350.

En ce qui concerne le principe même de la réforme, une forte majorité se prononça contre lui ; et les industriels qui s'y montrèrent favorables tinrent à indiquer que ce n'était qu'à certaines conditions, et que, s'ils savaient que l'on ne dût pas tenir compte de leurs réserves, ils préféreraient prendre une position hostile. Voici d'ailleurs le résumé textuel, donné par le *Bulletin*, de cette enquête :

Voyons les arguments de ceux qui combattent l'idée de rendre obligatoire la comparution en conciliation prévue par la loi du 27 décembre 1892.

Les deux mots conciliation et obligation ne se complètent pas, mais s'opposent, écrit-on de nombreux côtés. Pour préciser cette idée, un de nos correspondants ajoute :

La conciliation est l'acte de deux personnes, cherchant l'une et l'autre un terrain d'entente ; ses résultats dépendent, surtout des concessions que chacune d'elles est disposée à faire. Celui qui se rendra aux convocations du juge de paix, « comme un chien qu'on fouette », ne se trouvera pas dans l'état d'esprit nécessaire pour que le contact des parties soit utile.

Autre formule pour exprimer la même idée :

En fait, l'obligation serait sans avantages quand les parties seraient d'accord pour accepter la réunion du Comité de conciliation ; elle serait nuisible, quand l'une des parties serait tenue de la subir contre son gré.

De plus, ce qui est utile dans une circonstance déterminée est souvent néfaste dans d'autres.

Voyons ce qui se passe lorsque les esprits sont surexcités. Supposons, tout d'abord, qu'avant de quitter l'usine les ouvriers aient « saboté » les machines. Dans ce cas, le patron, par l'effet de sa colère, peut prendre une solution violente à laquelle il tiendra par la suite et qui n'eût pas été, dans d'autres circonstances, sa solution définitive. En sens inverse, les ouvriers peuvent, dans un mouvement de mauvaise humeur, prononcer des paroles ou même faire des gestes qui rendront plus tardif le moment d'un accord.

Dès lors, nombreux sont ceux qui tiennent le raisonnement suivant :

Lorsqu'un chef de maison est sérieux, il apprécie son personnel à sa juste valeur, et seul il est en mesure de le faire. Donc à lui seul de voir s'il a intérêt à aller en conciliation.

En maintes circonstances, le mot d'ordre vient de meneurs qui n'ont pour but que de prouver leur force, de maintenir en haleine les milieux révolutionnaires et même de raviver les sentiments de jalousie et d'envie afin de grossir leur influence.

Dans ce cas, la conciliation ne peut être que l'occasion de formuler des revendications excessives qui, une fois posées, deviennent de perpétuelles menaces.

On peut même remarquer :

De plus en plus souvent, il s'agit de l'abandon du travail par solidarité, les ouvriers se disant eux-mêmes contents de leur salaire et de la maison. La conciliation n'aurait alors pour but qu'une pression à laquelle beaucoup résisteraient par principe, afin d'éviter dans l'avenir des manœuvres très dangereuses pour eux.

Les solutions transactionnelles ne sont pas sans danger. L'« esprit de conciliation » peut faire naître des prétentions injustifiées et injustifiables. Autant il facilite l'entente lorsqu'un conflit est né, autant il facilite le conflit, même lorsqu'il y a entente. Que la comparution en conciliation devienne obligatoire, et les ouvriers auront à leur disposition un moyen soit d'obtenir plus aisément des avantages de leur patron, soit, si leur patron fait défaut devant le juge de paix, de se poser en victimes. Ces idées sont indiquées, par plusieurs de nos correspondants avec une insistance qui prouve bien que c'est là le résultat de leur expérience.

Sans attaquer l'institution des juges de paix, nombreux sont les patrons qui ne considèrent pas que leur présence facilite la conciliation.

Nous ne sommes pas favorables à la comparution obligatoire en conciliation, parce qu'ayant mis à observer la loi du 27 décembre 1892 toute la bonne volonté possible comme si elle imposait une obligation, nous avons vu, par trois fois, qu'un juge de paix n'a pas nécessairement les qualités requises pour concilier les parties aux prises.

Nommés en large mesure par suite d'influences politiques, en tout cas fonctionnaires à attaches gouvernementales, les juges de paix ne peuvent se dégager que bien rarement de l' « esprit de parti » ; et les patrons savent ce que cela veut dire !!! En tout cas, les juges de paix sont des jurisconsultes mal préparés pour résoudre les questions de salaires ou autres, qui leur sont soumises en cas de conflit du travail, et ils ont tendance à « couper les poires en deux » ; — ce qui parfois est la solution des difficultés, mais plus souvent prépare de nouveaux conflits : si le patron cède, il aura de nouvelles grèves ; si le patron résiste, les ouvriers croiront à leur bon droit, ce qui accentuera le conflit au lieu de le calmer.

L'accord des membres de la Fédération est plus complet encore sur un autre point. Quelle garantie la conciliation offre-t-elle au patron ? Aucune.

L'entente est faite entre le chef d'entreprise et les délégués ouvriers. Cela n'empêche pas — et on le voit fréquemment — la masse des ouvriers de s'écrier : « Je m'en moque », et le législateur en est, une fois de plus, pour son ridicule. En face du patron, il n'y a que des « délégués », des « syndicats »... tous irresponsables.

Et nombreux sont ceux qui voient dans la conciliation obligatoire un acheminement vers l'arbitrage obligatoire, « la plus dangereuse de toutes les utopies »,

*
* *

Quelques industriels cependant ne se montrent pas hostiles à l'idée de rendre obligatoire la comparution en conciliation.

Il n'en résulte aucun engagement pour le patron. Si nous n'avons pas grande confiance dans les résultats des efforts, pourquoi ne pas prouver notre bon vouloir ?

L'un de nos membres ajoute :

Après tout, un mauvais arrangement vaut mieux qu'un bon procès.

Mais tous ceux qui s'expriment ainsi ne cachent pas que des garanties seraient nécessaires.

Les uns réclament que, par avance, la législation des syndicats soit modifiée.

Sous le régime actuel des syndicats, nous n'avons aucune confiance dans le respect d'une convention qui liera le patron sans que celui-ci ait aucune action pour en exiger le respect de la part des ouvriers.

Tous ceux qui admettent le principe d'une conciliation obligatoire, considèrent que la comparution doit avoir lieu avant la suspension du travail. C'est ce que dit très bien le président d'une chambre de commerce.

Tant qu'il n'y a que conflit, les chances d'une entente sont plus grandes.

Un membre de la Fédération vise le cas où il existerait un contrat collectif de travail :

Alors, les conditions acceptées par les deux parties pour une période plus ou moins longue ne devraient pas pouvoir être discutées, car, sans cela, l'un des avantages de cette sorte de contrat disparaîtrait complètement ; l'application des clauses des règlements et tarifs devrait être seule en cause.

L'accord est complet sur un point : les patrons, considérant que l'ordre et la tranquillité sont nécessaires pour la vie économique normale, voudraient que l'on combattît, par une voie indirecte, la rupture brusque du contrat de travail, en reconnaissant qu'en ce cas aucune amende ne pourrait frapper l'autre partie qui ne se rendrait pas à la convocation du juge de paix.

Ce serait là, sans doute, réduire beaucoup la portée du principe de l'obligation :

Mais, puisqu'il s'agit d'une œuvre d'éducation, au moins que l'on cherche à faire l'éducation des masses selon des principes équitables.

Un très vif mouvement se dessine contre la comparution en conciliation d'autres ouvriers que ceux de l'usine :

Les meneurs, les fomenteurs de grèves doivent être exclus. Seuls les ouvriers de l'usine ou des mines pourront assister à la tentative de conciliation.

Pour éviter que les meneurs de profession règnent en maîtres, il faudrait même que :

La demande de conciliation fût réclamée par vote au scrutin secret.

« Cette enquête, ajoutait le *Bulletin* met bien en relief les dangers de la nouvelle obligation que l'on propose d'établir. Elle montre également qu'il s'agit aujourd'hui d'une législation unilatérale, nullement aussi innocente en réalité qu'à première vue. Et ceux qui, par esprit de conciliation, acceptent le principe de l'obligation, mettent en relief, encore mieux que ceux qui le rejettent, les obstacles auxquels se heurterait la réforme préconisée par l'Association pour la protection légale des travailleurs au cas où elle serait votée par les Chambres » (1).

Du côté des ouvriers, nous trouvons les réformistes favorables à la conciliation obligatoire. Et nous supposons — par une hypothèse que l'on voudra bien considérer — comme vraisemblable que les révolutionnaires lui sont hostiles.

Les objections ouvrières se résument en une seule : la revendication du droit de brusque rupture collective du contrat de travail ; et les observations patronales à trois : absence de garanties résultant pour les patrons des engagements pris par les délégués ; nécessité d'écarter les membres du Comité de conciliation, et l'incompétence des juges de paix.

L'objection révolutionnaire procède d'un postulat inadmissible relativement à l'étendue du droit de grève (2). Elle ne s'applique d'ailleurs qu'à l'obligation de la tentative de conciliation avant le conflit. Quant aux objections

(1) M. Arquembourg conclut, lui aussi, de l'examen des discussions auxquelles ont donné lieu, dans les syndicats patronaux et chambres de commerce, les projets sur la conciliation obligatoire, que celle-ci ne serait pas acceptée sans critique. *Rapport*, p. 35.

(2) Voir sur ce point notre troisième partie.

patronales, elles ne visent pas, à proprement parler, le principe de l'obligation de la tentative de conciliation, mais seulement les conditions dans lesquelles elle se présente sous l'empire de la loi du 27 décembre 1892. Elle nous semble pouvoir se résoudre par une modification de cette loi.

L'incompétence des juges de paix nous paraît en effet pouvoir être suppléée par une disposition légale leur imposant, dans tous les cas où leur ministère ne pourrait être supprimé, l'assistance de compétences professionnelles susceptibles de donner au Comité de conciliation une autorité technique qui fait généralement défaut — il serait puéril de le méconnaître — aux magistrats cantonaux.

Si, d'autre part, il n'est pas douteux que les procédés des syndicalistes français doivent inspirer aux patrons une légitime méfiance et que l'irresponsabilité syndicale expose ces derniers à jouer parfois un rôle de dupes, il n'est pourtant pas impossible de parer à ce danger. Il suffit pour cela que les patrons consentent à renoncer à un de leurs lieux communs favoris. La chose en vaut la peine : quand il s'agit de la paix industrielle, aucun sacrifice ne doit paraître excessif à des patrons. Quelques économistes ont pensé — et c'est là que se trouve à notre sens la solution des difficultés soulevées — que la participation des représentants des syndicats intéressés au Comité de conciliation serait susceptible d'enlever à ces syndicats tout sentiment de défiance vis-à-vis de ces organismes en même temps qu'elle assurerait le respect, par tous, des décisions

prises d'un commun accord. C'est en nous inspirant de cette idée que nous proposons que les représentants des syndicats aient, dans les conseils que nous préconisons, voix consultative.

Nous croyons au surplus que la plus sérieuse des objections que l'on peut formuler contre la tentative de conciliation obligatoire disparaît si, comme nous le proposerons plus loin, le législateur organise la déclaration de grève.

A la *Fédération des industriels et commerçants français*, un patron du Nord, M. Louis Guérin, faisait à M. Millerand une objection extrêmement forte dans l'état actuel de la législation de la coalition. Dans un grand nombre de grèves, disait-il, personne ne sait pourquoi la grève éclate, y compris ceux qui la font. « Pendant quinze jours, dans des grèves que je pourrais citer, ajoutait-il — et pour notre part nous ferions aisément la même démonstration — les ouvriers étaient dans l'impossibilité d'expliquer pourquoi ils avaient quitté l'atelier et les patrons dans l'embarras de leur consentir une concession quelconque, car on ne leur demandait rien. Et dès lors il demandait :

S'il est vrai que presque toutes les grèves éclatent brusquement, que devient votre procédure préalable de conciliation (1) ?

Cette objection est extrêmement sérieuse dans l'état actuel des faits et de la législation, et nous n'y voyons pas pour notre part de réponse décisive. Mais si l'on suppose

(1) *Bulletin de la Fédération*, p. 371.

l'exercice du droit de grève légalement subordonné au vote de la majorité des intéressés, l'objection disparaît d'elle-même. Nous le démontrerons dans la troisième partie de cet ouvrage.

Nous croyons que, malgré les obstacles auxquels elle se heurte, la conciliation obligatoire, en raison de la sympathie dont elle bénéficie à l'heure actuelle dans les milieux les moins avancés du Parlement, peut être réalisée à brève échéance.

Le témoignage de M. Ribot, que j'ai eu la bonne fortune de recueillir au cours de mon enquête sur les grèves et leur réglementation, est à cet égard significatif. Il n'est pas jusqu'à l'obligation de la comparution qui ne soit acceptée par les hommes politiques les plus fermement attachés aux idées de liberté, sous ce prétexte « qu'il n'est pas mauvais, — l'expression est de M. Ribot ; — qu'avant d'en venir aux mains, patrons et ouvriers soient invités à préciser leurs griefs ». D'autre part, il est incontestable que la question de savoir au moyen de quelles sanctions la comparution obligatoire pourra devenir une réalité ne présente pas beaucoup de difficulté, l'échec de la tentative de conciliation ayant été provoqué dans les cinq sixièmes des cas, au cours de l'application de la loi de 1892, par les patrons. Or, rien n'est plus aisé que d'amener les patrons bon gré mal gré à la tentative de conciliation.

Nous voulons croire que le Parlement ne tardera pas trop longtemps à modifier une législation dont à peu près tout le monde reconnaît la bienfaisance, mais dont l'expérience a révélé les imperfections et les lacunes.

CHAPITRE XII

LA PRÉVENTION LÉGALE DES CONFLITS ET LES AUTRES MODIFICATIONS QUI S'IMPOSENT A LA LOI DE 1892.

Que la loi du 27 décembre 1892 appelle des modifications, c'est un point sur lequel tout le monde, à l'heure actuelle, est d'accord. Mais les divergences se manifestent dès qu'il s'agit de les préciser. Il suffit, pour se rendre compte de ces divergences de vues, de se reporter aux discussions de l'Association française pour la protection légale des travailleurs.

Pour notre part, nous croyons qu'à la tentative de conciliation obligatoire doit s'ajouter un remaniement profond de la loi. S'il est vrai — et quel économiste à l'heure actuelle le conteste ? — que c'est avant le conflit que la tentative de conciliation a le plus de chances de réussir, il est certain que ce n'est pas seulement à rendre la tentative de conciliation obligatoire qu'il faut tendre, mais aussi à donner au juge de paix le droit d'intervenir, qu'il soit sollicité ou non, avant le conflit, créer dans les principaux centres industriels un conseil permanent de conciliation et d'arbitrage composé d'un nombre égal de représentants des patrons et des ouvriers qui remplacerait le juge de paix, et donner à ce conseil le droit absolu,

en cas d'échec de la conciliation, de rendre un jugement qui ne serait pas obligatoire, mais serait rendu public, réserver une place aux représentants des syndicats intéressés dans le conseil, en confier la présidence à un délégué des pouvoirs publics nommé par décret, puis dans les cantons où n'existerait pas de conseil permanent, obliger le juge de paix à s'entourer de deux membres du Comité de conciliation dans le ressort duquel il se trouve, et confier à ce tribunal le soin de rendre un jugement dans les conditions indiquées, telles sont les grandes lignes de la réforme qui nous paraît s'imposer.

On voit que nous n'adoptons ici aucune des solutions proposées par les rapporteurs de l'Association pour la protection légale.

Nous ne craignons pas d'adopter les vues hardies de M. Jay relativement à la faculté d'intervention du juge de paix, et nous allons même plus loin, puisque nous admettons qu'avant comme après le conflit le juge du tribunal de conciliation doit intervenir, et que la comparution devant lui est, dans tous les cas, obligatoire. Nous sommes d'accord avec M. Fagnot sur les points essentiels de la réforme, et nous croyons en particulier qu'il y aurait une réelle imprudence à donner aux représentants des syndicats intéressés le droit d'assister avec voix consultative aux séances du Comité de conciliation. Ce n'est certes pas que nous fassions crédit aux dirigeants du syndicalisme français à l'heure actuelle. Nous croyons cependant que si l'on veut éviter l'hostilité et prévenir la défiance de la

classe ouvrière, il importe de réserver un rôle à ceux à qui, dans son ensemble, elle a donné sa confiance. Adopter une autre solution serait, à n'en pas douter, compromettre l'avenir de la loi (1).

Nous voulons un président permanent, car cette nécessité ressort à n'en pas douter de l'expérience canadienne. ce sont les patrons qui, au Canada, insistent avec persistance pour que les bureaux soient présidés par un fonctionnaire permanent (2). Ce président, avec les représentants des patrons et des ouvriers, constituera un véritable tribunal permanent rendant des jugements, mais des jugements d'application facultative.

Enfin, il ne nous a pas paru impossible de poser dans la loi le principe d'un délai solidaire de la tentative de conciliation, mais qui ne s'imposera qu'avec le consentement des intéressés, ni de donner aux ouvriers la faculté de nommer, par un scrutin régulier, leurs mandataires au Comité de conciliation, en laissant au juge de paix le droit de les désigner lui-même au cas où les ouvriers n'useraient pas de cette faculté.

Tels sont les points essentiels de la réforme que nous proposons et qui aboutirait à la rédaction suivante de la loi du 27 décembre 1892 :

ART. 1^{er}. — *Les patrons, ouvriers ou employés, entre lesquels s'est produit un différend d'ordre collectif portant sur*

(1) V. *contra* sur ce point, Reynaud, *Une industrie sans grève, les mines anglaises*, p. 181.

(2) *Bulletin of the Bureau of labor*, n° 86, p. 18.

les conditions du travail, sont tenus de soumettre les questions qui les divisent, avant toute cessation de travail, à un Comité de conciliation constitué dans les formes ci-dessous déterminées.

ART. 2. — *Les patrons des établissements où s'est produit le différend doivent adresser au président du Comité de conciliation, dans le ressort duquel ils se trouvent, une déclaration écrite contenant : 1° leurs noms, qualités et domicile, ou les noms, qualités et domicile de ceux qui les représentent ; 2° l'objet du différend avec l'exposé succinct des motifs allégués ; 3° les noms, qualités et domicile des personnes auxquelles la convocation à la tentative de conciliation doit être faite ; 4° l'adresse des syndicats ouvriers intéressés.*

ART. 3. — *Le président du Comité de conciliation délivre récépissé de cette déclaration avec indication de la date et de l'heure du dépôt et le notifie sans frais dans les vingt-quatre heures à la partie adverse et aux secrétaires des syndicats intéressés par lettre recommandée ou au besoin par affiches apposées aux portes de la justice de paix des cantons, à celles de la mairie des communes sur le territoire desquelles s'est produit le différend, et aux portes des établissements intéressés.*

ART. 4. — *Le président du Comité de conciliation invite en même temps les patrons, s'il y a lieu, et les ouvriers à nommer des mandataires qui les représenteront.*

ART. 5. — *Au cas où les patrons n'auraient pas satisfait aux prescriptions de l'article 2, le président du Comité de conciliation, dès qu'il aura connaissance du différend, avant ou*

après la cessation de travail, interviendra d'office dans les formes précises par l'article 4. Il provoquera préalablement la déclaration prévue à l'article 2.

ART. 6. — *Au jour et à l'heure fixés par le juge de paix, les mandataires des ouvriers et des patrons et les délégués des syndicats comparaitront devant le Comité de conciliation.*

ART. 7. — *Le Comité de conciliation se compose pour chaque affaire, outre le président, de deux représentants de chacun des éléments patronal et ouvrier.*

ART. 8. — *Ces représentants sont, dans chaque Comité, au nombre de cinq au minimum à dix au maximum pour chacun des éléments patronal et ouvrier. Les représentants des patrons sont élus pour deux ans par la chambre de commerce (un membre), les conseillers prud'hommes patrons (deux membres), et les deux autres membres par les syndicats patronaux ayant leur siège dans la circonscription du Comité. Les représentants des ouvriers sont également élus pour deux ans par les conseillers prud'hommes ouvriers et employés (trois membres) et par les syndicats d'ouvriers et d'employés ayant leur siège dans la circonscription du conseil (deux membres).*

ART. 9. — *Du côté patronal les mandataires seront désignés, s'il y a lieu, par les chefs des établissements. Leur nombre ne pourra être supérieur à trois, et dans le cas où les patrons ne comparaitraient pas en personne et pour leur propre cause, les mandataires devront être pourvus de pouvoirs réguliers signés par la majorité des patrons représentés. Ces mandataires ne pourront être choisis que parmi le personnel dirigeant ou attaché à l'établissement.*

ART. 10. — *Du côté des ouvriers, les mandataires également au nombre de cinq au maximum, seront élus avec pleins pouvoirs par l'assemblée générale des ouvriers directement intéressés eux-mêmes au conflit. Le procès-verbal de la réunion, signé par les ouvriers seuls intéressés eux-mêmes au conflit et assistant à la réunion, servira de pouvoir régulier. Il devra être remis aussitôt au greffe de la justice de paix et enregistré en débet.*

La réunion des ouvriers intéressés au conflit pour l'élection de leurs mandataires doit avoir lieu dans les quatre jours francs qui suivent l'accusé de réception du juge de paix, lequel indiquera, dans une note jointe, toutes les formalités à remplir et la date de la comparution des parties devant lui.

Les mandataires des ouvriers devront être choisis parmi les ouvriers intéressés eux-mêmes au conflit et parmi les acceptants les plus anciens dans l'établissement. Les indications nécessaires seront données à ce sujet dans le procès-verbal de la réunion.

Pour être valable, le scrutin désignant les mandataires des ouvriers devra réunir le quart au moins des employés ou ouvriers intéressés.

ART. 11. — *Au cas où la réunion prévue à l'article 10 n'aurait pas lieu, ou au cas où le scrutin ne réunirait pas le quart des ouvriers ou employés intéressés, le président du conseil de conciliation choisira lui-même les délégués. Ceux-ci seront tenus de comparaître.*

ART. 12. — *Les représentants des syndicats intéressés*

assisteront aux séances du Comité de conciliation avec voix consultative.

ART. 13. — *Le président et le secrétaire du comité de conciliation sont nommés par décret.*

ART. 14. — *Lorsque, au moment où comparaissent les parties, la cessation du travail n'est pas encore commencée, le président du Comité de conciliation peut demander aux parties un délai maximum de huit jours pour rendre une sentence sur l'affaire litigieuse. Si ce délai est accordé par les mandataires des ouvriers et des patrons, aucune cessation de travail ne pourra avoir lieu avant son expiration.*

ART. 15. — *La sentence du Comité de conciliation est signifiée aux mandataires des parties avec un délai pour faire connaître si elle est acceptée.*

A l'expiration du délai le résultat obtenu est affiché aux portes de la justice de paix des cantons, aux portes de la mairie des communes sur le territoire desquels le différend s'est produit et aux portes des établissements intéressés et transmis au préfet du département et au procureur de la République.

ART. 16. — *Si, à la suite de la séance du Comité de conciliation l'accord s'établit, il en est immédiatement dressé procès-verbal, lequel est affiché dans les conditions prévues à l'article 15. La minute reste déposée au greffe de la justice de paix et porte les signatures de toutes les personnes présentes. Copie en est adressée aux maires des communes sur le territoire desquelles le différend s'est produit, au préfet du département et au procureur de la République.*

ART. 17. — *Si l'accord ne peut s'établir, le président du*

Comité de conciliation relate sommairement les arguments produits devant lui dans un procès-verbal rendu public dans les conditions prévues à l'article 15.

ART. 18. — *L'affichage des décisions prévues aux articles 15, 16 et 17 pourra en outre se faire par les parties intéressées. Les affiches seront dispensées de timbre.*

ART. 19. — *Les patrons qui auront refusé de soumettre les différends collectifs survenant entre eux aux préliminaires de conciliation prévus par la présente loi, les ouvriers qui auront cessé ou fait cesser le travail avant de comparaître devant le tribunal de conciliation, en cas de convocation, ou contrevenu aux articles 2, 3, 11 et 14 de la présente loi, seront passibles des peines suivantes, qui seront prononcées par le juge de paix du canton et, en dernier ressort, sur réquisition du ministère public :*

1° *De 1 franc à 16 francs d'amende, et de six mois à un an de privation des droits politiques — ou de l'une de ces peines seulement — pour la première fois.*

2° *Du double de ces peines ou du double de l'une seulement, en cas de récidive, avec affichage dans la commune au nombre de cinquante exemplaires, aux frais du délinquant et pour chaque contravention constatée.*

La privation des droits politiques entraînera, pendant la même durée, la privation d'être électeur et éligible dans les divers scrutins relatifs à la représentation du travail, savoir : la nomination des membres des tribunaux de commerce, chambres de commerce, conseils de prud'hommes et conseils de travail, des administrateurs de syndicats, des délégués ouvriers,

des délégués mineurs, des délégués et préposés des bourses du travail et du placement gratuit, des administrateurs de sociétés et caisses mutuelles, coopératives, etc...

ART. 20. — *Dans les cantons où n'existe pas de Comité permanent, le juge de paix préside les séances ayant lieu dans son canton, et est assisté de deux membres du Comité de conciliation du ressort.*

Ce ne sont là évidemment que les points essentiels de la loi nouvelle que nous préconisons. Mais ils indiquent suffisamment dans quel sens s'orientent nos pensées sur ce point pour que nous nous dispensions de plus amples commentaires.

TROISIÈME PARTIE

L'ORGANISATION JURIDIQUE DE LA GRÈVE

CHAPITRE XIII

Y A-T-IL UN DROIT DE GRÈVE ?

La grève est un *fait* ; elle est, disent quelques socialistes, un droit naturel, mais elle n'est pas un droit positif : notre législation française l'ignore.

Nous avons indiqué plus haut qu'il y a deux éléments dans le fait de grève : le concert préalable et la cessation consécutive du travail. Ces deux éléments, la législation civile les a toujours ignorés ; et la législation pénale n'a jamais frappé que le premier.

C'est au lendemain de l'abolition des corporations (1) que fut votée la loi des 14-17 juin 1791. « Si contre les principes de la liberté et de la constitution, disait l'article 4 de cette loi, des citoyens attachés aux mêmes professions, arts et métiers, prenaient des délibérations ou

(1) Loi des 2-17 mai 1791.

faisaient entre eux des conventions tendant à refuser de concert ou à n'accorder qu'à un prix déterminé le recours de leur industrie ou de leurs travaux, les dites délibérations ou conventions accompagnées ou non de serment sont déclarées inconstitutionnelles, attentatoires à la liberté et à la Déclaration des droits de l'homme et de nul effet. » On voit que cette loi ne subordonnait même pas la culpabilité à l'exécution ou à la tentative d'exécution. Par une loi spéciale ne visant que les ouvriers des papiers, la Convention alla plus loin que l'Assemblée constituante, et la loi du 21 nivôse an II disposait que « tout ouvrier ne pourra, en aucun cas, cesser de travailler si ce n'est pour cause de maladie ou d'infirmité ». Ces lois ne visaient que les coalitions ouvrières. La loi du 22 germinal an XI réprime les coalitions patronales aussi bien que les coalitions ouvrières. Mais tandis que son article 6 disposait que toute coalition entre ceux qui font travailler des ouvriers, tendant à forcer *injustement et abusivement* l'abaissement des salaires et suivie d'une tentative ou d'un commencement d'exécution, était frappée obligatoirement d'une amende de 100 à 3.000 francs et facultativement d'un emprisonnement d'un mois au plus, son article 7 punissait d'un emprisonnement pouvant aller jusqu'à trois mois « toute coalition de la part des ouvriers pour cesser en même temps de travailler, interdire le travail dans certains ateliers, empêcher de s'y rendre et d'y rester après certaines heures, et en général pour suspendre, empêcher, enchérir les travaux ». Ainsi, d'une part, la

coalition patronale n'était atteinte que lorsqu'elle était injuste et abusive ; tandis que la coalition ouvrière était punissable dans tous les cas. D'autre part, même au cas où l'une et l'autre étaient punissables, les peines qui atteignaient la première étaient beaucoup moins sévères que celles qui atteignaient la seconde.

Enfin, tandis que dans la loi des 14-17 juin 1791, les menaces contenues dans les délibérations ou les provocations relatives à la coalition rendaient leurs auteurs — ouvriers — passibles d'une amende de 1.000 francs et d'une peine d'emprisonnement de trois mois, l'article 8 de la loi du 22 germinal an XI ne punissait que comme délits distincts les violences, voies de fait, ou attroupements qui auraient accompagné la coalition soit entre patrons, soit entre ouvriers.

Ajoutons que le Code rural des 28 septembre-6 octobre 1791 (titre 11) contient ces dispositions : « Les propriétaires ou les fermiers d'un même canton ne pourront se coaliser pour faire baisser ou fixer à vil prix la journée des ouvriers ou des gages des domestiques sous peine d'une amende du quart de la contribution mobilière des délinquants et même de la détention de police municipale s'il y a lieu » (art. 19). Les moissonneurs, domestiques et ouvriers de la campagne ne pourront se liguier entre eux pour faire hausser ou déterminer le prix des gages ou salaires, sous peine d'une amende qui ne pourra excéder douze journées de travail, et en outre de la détention de police municipale (art. 20).

Le Code pénal n'apporta que de légères modifications aux dispositions de la loi du 25 germinal an XI. L'article 414 punissait toute coalition entre ceux qui font travailler des ouvriers tendant à forcer injustement et abusivement l'abaissement des salaires suivie d'une tentative ou d'un commencement d'exécution, d'un emprisonnement de six jours à un mois et d'une amende de 200 à 3.000 francs. L'article 415 prévoyait une peine d'emprisonnement d'un mois au moins et de 3 mois au plus pour toute coalition de la part des ouvriers pour faire cesser en même temps de travailler, interdire le travail dans un atelier, empêcher de s'y rendre ou d'y rester avant ou après certaines heures, et en général pour suspendre, empêcher, enchérir les travaux, s'il y a eu tentative ou commencement d'exécution. Les chefs ou moteurs étaient passibles d'un emprisonnement de deux à cinq ans. L'article 416 ajoutait que : « Seraient aussi punis de la peine portée en l'article 415, et d'après les mêmes distinctions, les ouvriers qui auraient prononcé des amendes, des défenses, des interdictions ou toutes proscriptions, sous quelque qualification que ce puisse être ». Le même article ajoutait : « Dans le cas du présent délit les chefs ou moteurs du délit pourront, après l'expiration de leur peine, être mis sous la surveillance de la haute police pendant deux ans au moins et cinq ans au plus. »

Ainsi, tandis que dans la coalition d'ouvriers, le chef était puni plus sévèrement que les simples membres, il n'en était pas de même en ce qui concerne les coalitions

de patrons ; d'autre part, l'inégalité des peines et l'inégalité de l'incrimination subsistaient sous ce régime.

La loi du 27 novembre 1849 supprima toute distinction entre les deux espèces de coalition, tant au point de vue de la peine que de l'incrimination, et elle prononça une commune aggravation de peine pour les chefs ou moteurs. Mais cette loi ne modifiait pas les dispositions du Code rural de 1791, et le rapporteur de la commission de la loi de 1849 en donnait ces curieuses raisons. « Le Code rural contient, relativement aux patrons et aux ouvriers des champs, des dispositions qui n'ont jusqu'ici donné lieu à aucune réclamation ; les peines prononcées par ces dispositions sont moins sévères que celles qui ont été établies par le Code pénal contre les patrons et les ouvriers de l'industrie. Cette différence de pénalité est raisonnable parce que les coalitions qui peuvent se former dans les campagnes entraînent des désordres moins graves que celles qui naissent dans les centres d'industrie. Il n'y a donc pas lieu d'innover relativement à l'agriculture.

La loi du 25 mai 1864 abrogeait les articles 19 et 20 du titre 2 de la loi du 28 septembre-6 octobre 1891, et elle modifiait les articles 414, 415 et 416 qu'elle déclarait applicables aux propriétaires et fermiers ainsi qu'aux moissonneurs, domestiques et ouvriers de la campagne. C'est en vertu de cette loi que les articles 414 et 415 du Code pénal disposent que « sera puni d'un emprisonnement de six jours à trois ans, et d'une amende de seize francs à trois mille francs, ou de l'une de ces deux peines seule-

ment, quiconque à l'aide de violences, voies de fait, menaces ou manœuvres frauduleuses, aura amené ou maintenu, tenté d'amener ou de maintenir une cessation concertée de travail dans le but de forcer la hausse ou la baisse des salaires et de porter atteinte au libre exercice de l'industrie ou du travail » et que « lorsque les faits punis par l'article précédent auront été commis par suite d'un plan concerté, les coupables pourront être mis, par l'arrêt ou le jugement, sous la surveillance de la haute police (1) pendant deux ans au moins et cinq ans au plus ».

L'article 416 qui a été abrogé par la loi du 21 mars 1884 sur les syndicats professionnels punissait de six jours à trois mois, et d'une amende de seize à trois cents francs, ou de l'une de ces deux peines seulement, tous ouvriers, patrons et entrepreneurs d'ouvrages qui, à l'aide d'amendes, défenses, proscriptions, interdictions prononcées par suite d'un plan concerté, auront porté atteinte au libre exercice de l'industrie ou du travail.

Ainsi, par la loi du 25 mai 1864, la coalition a cessé d'être un délit. C'est ce qu'exprime M. Boissard lorsqu'il dit : « La loi de 1864, en modifiant le Code pénal, a supprimé un délit : le délit de simple entente en vue de suspendre le travail ; mais elle n'a rien fait de plus. » Seulement, la formule est inexacte, car si la caractéristique de la coali-

(1) Peine qui a été, par la suite, remplacée par l'interdiction de séjour.

tion étant l'entente en vue de suspendre le travail, on pourrait dire qu'à *contrario* la loi de 1864 a consacré le droit de grève, tandis qu'en réalité la coalition est essentiellement constituée par un concert dans le but de régler les conditions du travail et que dès lors la reconnaissance de la légitimité de ce concert n'implique à aucun titre celle de la cessation de travail qui peut indirectement en résulter. « Se coaliser, disait en 1864 M. E. Ollivier, c'est proprement, au sens exact, s'entendre, se consulter, prendre une décision en commun sur les conditions du travail. La grève *peut suivre*. C'est une sanction de la coalition. Elle ne constitue pas la coalition elle-même. » J'avais donc raison de dire que la grève est moins un droit que l'exercice d'une liberté inorganisée (1), et c'est bien d'ailleurs cette idée qu'exprimait M. Saleilles lorsqu'il disait. « Une liberté inorganisée n'est qu'un droit négatif, un droit dont l'exercice n'est pas prohibé. Ce n'est pas un droit positif et socialement réglementé (2). »

Il ne faut pas confondre le *droit* et la *faculté*, ou si l'on aime mieux, le droit au sens *civil* du mot, et le droit au sens *pénal* de ce même mot. Le droit est un lien unissant une chose ou une personne à une autre personne ; il a un objet précis ; la faculté n'est qu'un attribut quelconque de l'individu et n'a pas d'objet précis (3).

(1) Introduction à l'*Enquête sur les Grèves et leur réglementation*.

(2) *Enquête*, p. 17. — V. également sur ce point, Durnerin, *op. cit.*, p. 163 et suiv.

(3) « Soutenir que le droit de grève a été reconnu par la loi de

En fait, la grève, à l'heure actuelle, rentre *pénalement* dans le droit commun de la liberté du travail dont elle n'est qu'un incident, et *civilement* dans le droit commun du louage d'ouvrage individuel.

Il en résulte que, de même que la loi du 22 juillet 1867 qui a aboli la contrainte par corps n'a pas supprimé les effets civils pouvant résulter pour les débiteurs de l'inexécution ou de la rupture de leurs obligations, ni autorisé l'emploi de moyens « coupables » pour en obtenir le consentement, la loi de 1864 n'a supprimé ni les effets civils découlant de l'inexécution ou de la rupture des contrats, ni l'emploi de moyens « coupables » pour en obtenir le consentement.

De ce que, d'autre part, la grève n'étant pas prévue par le Code civil, rentre nécessairement dans le droit commun du louage d'ouvrage individuel, il résulte que les effets juridiques de la cessation individuelle de travail s'appliquent à la cessation collective du travail.

1864, c'est à peu près aussi inexact que de soutenir que l'abolition de la contrainte par corps a consacré du même coup, pour les débiteurs, la faculté de ne pas remplir leurs obligations envers leurs créanciers, autrement dit de ne pas payer leurs dettes. » Boulloc, *Le droit de grève et les grèves*.

M. Emile Ollivier disait d'ailleurs, dans son rapport de 1864 : « Il n'est pas plus exact de dire : la coalition c'est la grève, qu'il ne le serait parce que le gendarme peut être appelé à prêter main forte à la loi violée de définir la loi : l'intervention du gendarme ». — V. également sur ce point, Th. Ferneuil, *Revue politique et parlementaire*, 10 janvier 1911, p. 8, *La réglementation des grèves et la révision de la loi de 1884*.

Quels sont donc les effets juridiques de la cessation individuelle de travail ?

Le contrat de louage de service sans détermination de durée, tel qu'il est prévu par l'article 1780, est rompu par le refus de la prestation du travail qui en constitue l'objet, lorsque ce refus implique la volonté de rompre en vertu de la disposition de cet article que ce contrat peut toujours prendre fin par la volonté de l'une des parties.

C'est en appliquant ce principe aux cessations collectives de travail que la Cour de cassation a été amenée à poser que la grève (1) constitue une rupture du contrat de travail.

Nous croyons, pour notre part, que c'est là un postulat inconciliable avec la *réalité des faits*, et la *nature même des choses* (2).

(1) Cela s'applique à la grève patronale aussi bien qu'à la grève ouvrière.

(2) La question a donné lieu en ces dernières années à de subtiles controverses dont le lecteur trouvera les éléments dans Perreau, *La grève et le contrat* (Alcan) ; Jay, *La grève et le contrat* (*Cours de doctorat*) ; Esmein, S. 98.1.21 ; Baudry-Lacantinerie et Wahl, *Louage* (3^e éd., t. II, n° 2963) ; Planiol, t. II, n° 1895, Wahl ; S. 1906.1.496 ; Pic, *Législation industrielle*, n° 319 ; Béquet, V° *Louage de travail*, *Revue de droit industriel*, 1906, p. 276. — Prud'hommes Seine, 23 juin 1906 ; Cass. req., 18 mars 1902, S. 1903.1.465, note Wahl ; Cass. civ., 4 mai 1904, D. 1904.1.289, S. 1906.1.496 ; 13 novembre 1906, S. 1906.1.500 ; 15 mai 1907, D. 1907.1.369 ; Colin ; de Seilhac, *Les grèves* (Victor Lecoffre et Gabalda) ; Maurice Hamelet, *La grève*, thèse Paris, 1903 ; Charles de Morillon, *Le droit de grève et le contrat de travail* ; note au S. 1903.1.465 ; Dalloz, note Cass., 4 mai 1904, D. 1904.1.289.

Avec la réalité des faits, nous l'avons démontré lorsque, cherchant une définition de la grève, nous avons eu à interpréter la volonté des grévistes, telle qu'elle se dégage de l'ensemble des faits dans la généralité des grèves.

Avec la nature même des choses, parce que l'interruption de travail — en elle-même et si on l'envisage par rapport à chaque gréviste pris en particulier — est si peu une rupture du contrat de travail que la rupture par l'employeur de son contrat avec l'ouvrier pour interruption de son travail peut, à n'en pas douter, donner lieu, en certains cas, à des dommages-intérêts — si par exemple elle était justifiée par l'observation d'une loi sociale, d'un devoir civique ou même de convenances familiales.

Il semble bien d'ailleurs que la Cour de cassation pouvait difficilement admettre une autre interprétation juridique de la grève, étant donné sa jurisprudence sur les effets civils de celle-ci dans les rapports de l'employeur et des tiers. Si la grève, en effet, ne peut pas être considérée toujours et dans tous les cas comme constituant pour l'industriel un cas de force majeure, le mettant à l'abri de toute responsabilité pécuniaire en cas de non-exécution des contrats par lui passés avec les tiers, fournisseurs et clients, il faut bien en retour qu'il ait la faculté de remplacer immédiatement, et sans crainte de dommages-intérêts, la main-d'œuvre que la grève lui enlève. Il faut, en d'autres termes, que la grève soit considérée comme le dégageant de tous liens vis-à-vis des grévistes, comme valant rupture des contrats individuels de travail.

En faveur du système de la grève-rupture, les arrêts de la Cour de cassation invoquent cependant d'ordinaire la disposition de l'article 1780 du Code civil. Aux termes de cet article, « le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut toujours prendre fin par la volonté d'une des parties ». S'appuyer sur cette disposition pour voir dans la grève une rupture du contrat de travail, c'est considérer la grève comme un fait impliquant naturellement et nécessairement, de la part des grévistes, la volonté de rompre leurs contrats. C'est bien l'idée qui résulte en effet d'un grand nombre de décisions judiciaires consacrant la thèse de la rupture.

Evidemment, dans certains cas, la grève impliquera, de la part de ceux qui y participent, la volonté de rompre leurs contrats. « Ce sera par exemple le cas des ouvriers grévistes qui, à peine sortis de chez l'employeur, se préoccuperaient de trouver ailleurs du travail, et changeraient de localité, ou, dans l'hypothèse d'un « lock-out », le cas de l'employeur qui, ayant congédié la masse de ses ouvriers, refuserait d'entrer en pourparlers avec eux et ferait immédiatement appel à une main-d'œuvre étrangère. Dans ces hypothèses, la grève apparaîtrait bien comme impliquant, de la part de ses auteurs, la volonté de rompre leurs contrats de travail. La même volonté pourrait être considérée comme résultant plus ou moins des circonstances, s'il s'agissait par exemple d'une grève déclarée dans une industrie où le travail, par sa nature même, n'admet pas d'interruptions (1). »

(1) Perreau, p. 118.

Nous l'avons démontré dans un précédent chapitre, dans la plupart des cas, les ouvriers en se mettant en grève n'auront pas l'intention de rompre leurs contrats.

« Lorsque deux époux se querellent et que l'un d'eux croit devoir user du droit de grève, disait un jour avec sa verve habituelle M. Gide, c'est qu'ils ne sont pas divorcés. »

« Si nous laissons de côté le cas péremptoire où les ouvriers protesteraient contre l'inexécution par leur patron d'une clause de contrat, on pourrait être tenté de soutenir, il est vrai, que si la grève n'implique pas, de la part des grévistes, volonté de rompre leurs rapports contractuels avec l'employeur, elle implique du moins volonté de modifier les conditions de ces rapports, de les rendre plus avantageuses. Une fois la grève terminée, ce sont encore les mêmes ouvriers et le même employeur, mais ce n'est plus le même contrat. Un nouveau contrat a remplacé le contrat primitif ; celui-ci a été rompu par la grève.

M. Planiol répondait à cette argumentation qu'il y a, dans l'hypothèse prévue, non rupture mais novation du contrat de travail (1). Ce n'est pas la grève qui fait disparaître le contrat de travail primitif, c'est l'accord survenu après la fin de la grève et fixant des conditions nouvelles. Le premier contrat n'est pas rompu par la grève ; il s'absorbe dans le second. Et M. Perreau observait, d'autre

(1) *Traité de droit civil*, t. III, p. 217.

part, qu'un grand nombre de grèves ont des causes qui ne touchent en rien au contrat de travail. On se mettra en grève par exemple pour obtenir le renvoi d'un contremaître, ou la reprise d'un ouvrier congédié, ou encore pour assurer le respect d'une liberté du droit électoral considéré comme menacé dans son exercice. Une fois la grève terminée, ce sera le même contrat de travail qui continuera à s'appliquer. Il n'y aura eu, dans ce cas, ni rupture ni novation du contrat primitif. Il y a même des cas, ajoutait-il, où la grève aura précisément pour but d'obtenir le respect et le maintien du contrat de travail antérieurement pratiqué.

L'éminent professeur poursuivait sa démonstration en considérant chacun des grévistes pris individuellement. « Pour les uns, disait-il, pour les meneurs, par exemple, qui sont peut-être décidés à ne pas rentrer chez l'employeur et à chercher ailleurs du travail, la grève vaudra rupture volontaire du contrat. Pour d'autres, pour ceux qui se sont laissés entraîner, pour ceux surtout qui ont cédé à l'intimidation, qui sont des grévistes involontaires, la grève ne vaut que suspension du contrat.

La Cour de cassation, par un arrêt du 15 mai 1907 (1), a tenté d'échapper à ces critiques tout en maintenant le principe de la grève-rupture. Elle n'y est parvenue qu'en méconnaissant un principe juridique des plus certains. — « Attendu, dit le principal considérant de cet arrêt, que

(1) D. 1907.1.369.

L'ouvrier qui se met en grève rend impossible par son fait volontaire la continuation de l'exécution du contrat de travail qui le liait à son patron ; que cet acte, s'il ne lui est pas interdit par la loi pénale, n'en constitue pas moins de sa part, *quels que soient les mobiles auxquels il a obéi*, une rupture caractérisée dudit contrat ; et que les conséquences juridiques d'un fait de cette nature ne sauraient être modifiées par la circonstance que son auteur aurait entendu se réserver la faculté de reprendre ultérieurement, à son gré, l'exécution de la convention mise par lui à néant. »

Mais c'est là une solution fort peu juridique.

Il importe en effet de distinguer le fait du travail qui n'est que l'exécution du contrat et l'existence de ce contrat. Un contrat n'en existe pas moins, bien que son exécution soit suspendue ou même n'ait pas encore commencé. Il en est ainsi du louage de choses : pourquoi en serait-il autrement du louage de travail ? Le fait que le travail est suspendu par les ouvriers est comparable à la privation de jouissance dont pourrait souffrir un locataire.

De ce que le contrat de travail, en cas de grève, n'est plus exécuté, il ne s'ensuit nullement qu'il n'existe plus. On pourrait seulement soutenir, par application de l'article 1184 du Code civil, que la grève est pour l'autre partie un juste motif d'obtenir la résiliation du contrat. Mais dire que la grève rompt par elle-même, et en dehors de toute interprétation de volonté, le contrat de travail, c'est

dire qu'en cas de grève le contrat est résolu de plein droit, solution qui ne repose sur aucun texte et qui est même contraire à la disposition générale de l'article 1184 du Code civil.

La Cour de cassation eût jugé plus équitablement en faisant de la grève dans tous les cas une suspension du contrat de travail. Elle eût encore méconnu la réalité des choses, et pour les mêmes raisons que nous avons indiquées, en critiquant la théorie de la grève-rupture.

En réalité, la solution est dans cette constatation que le Code civil qui règle les relations d'individu à individu est inapte à régler les rapports naissant de la vie collective.

« L'inexécution d'un contrat ou sa dénonciation, ce sont là des actes qu'un individu seul accomplit. Or, la grève, pas plus que la guerre, n'est l'acte d'un individu (1). »

La grève pas plus que la guerre n'est une matière de droit privé. Comme elle et autant qu'elle elle rentre dans le droit public.

(1) Ambroise Colin, D. 1905.4, 369.

CHAPITRE XIV

L'ORGANISATION JURIDIQUE DE LA GRÈVE.

Si l'on admet que la grève est autre chose qu'une série de refus individuels de travail, que l'exercice par plusieurs individus à la fois du droit qui appartient à tous de ne pas travailler, que la rupture simultanée d'un ensemble de contrats de travail, qu'une matière de droit civil à laquelle sont intégralement applicables les règles juridiques régissant les relations d'individu à individu, il faut bien admettre qu'il n'est pas possible que le législateur continue d'ignorer la grève ; c'est à lui qu'il appartient de la définir et d'en organiser l'exercice, en un mot d'en faire *un droit positif*. A cette condition seulement, celle-ci pourra cesser d'avoir une « fonction anarchique » pour acquérir une « fonction sociale et organique ». A cette condition seulement, la grève pourra devenir une « loi du contrat » au lieu de n'être, comme aujourd'hui, qu'une « liberté de l'individu ».

Le droit, dit-on un peu partout, a perdu en grande partie son caractère individuel, pour s'imprégner d'un caractère de plus en plus social ; je suis bien de cet avis, écrivait récemment M. Saleilles.

« Mais l'essence de ce qui est social est de devenir une règle et

une fonction organique, de sortir de l'anarchie pour rentrer dans l'harmonie et la coordination hiérarchique et collective. C'est à ces seules conditions que se créent les institutions juridiques.

« En dehors de l'ordre, de l'harmonie et du développement organique des libertés individuelles, il n'y a pas de droit. La grève inorganisée considérée comme instrument de la lutte des classes, comme le moyen de choix, cher à ceux, et ils sont nombreux aujourd'hui, qui se rallient au nouveau dogme un peu mystique de la violence libératrice et créatrice, la grève ainsi comprise ne sera jamais un moyen de droit. Elle sera peut-être une liberté, elle ne sera pas un droit.

« La grève organisée, subordonnée à des conditions juridiques, évoluant sous le contrôle d'institutions arbitrales, et portant avec elle ses risques et ses responsabilités, sera devenue une institution sociale et un moyen de droit.

« Alors, mais alors seulement, elle sera vraiment un droit, au sens où quelques-uns veulent l'entendre aujourd'hui (1). »

Cependant, si la grève est une guerre, elle n'est pas un droit ! « On ne réglemeute pas la guerre », disait naguère M. Motte à M. Jules Huret. Mais c'est là une erreur. « La guerre a son droit comme tout le reste, répond avec raison M. Saleilles, et la guerre industrielle, si c'en est une, doit avoir aussi son honneur, sa loi et son droit. »

Que la grève soit un *fait de guerre*, c'est ce que nous avons admis, et la justification de ce qualificatif se dégage à l'évidence de l'observation comparée des *opérations de grève* et des *opérations de guerre*.

Nul n'a mis avec plus de force en évidence leurs caractères communs que M. Gide :

(1) *Enquête*, p. 18.

D'abord le premier acte, qui est l'ouverture des hostilités. Autrefois, dans les guerres entre peuples, le droit des gens imposait la déclaration de guerre préalable ; et dans la grève la jurisprudence impose le préavis de huitaine ou délai-congé d'usage. Mais nous avons vu, dans la récente guerre russo-japonaise, les hostilités commencer sans cette formalité ; et nous voyons aujourd'hui les ouvriers prendre pour règle de déclarer la grève à l'improviste afin de surprendre le patron avant qu'il ait pu se mettre en état de défense. Il y a deux ans, la grève des électriciens qui a éclaté un beau soir à huit heures, sans que personne s'en doutât — à telles enseignes que le président du conseil, ministre de l'intérieur, ne l'a apprise qu'en se voyant plongé dans l'obscurité — a fait l'admiration du monde ouvrier et a valu au secrétaire du syndicat, M. Pataud, la réputation d'un stratégiste napoléonien.

Puis les hostilités une fois ouvertes, on installe le quartier général : c'est presque toujours la Bourse du travail de la localité. On y établit une « permanence » de l'état-major ; il faut bien des chefs, des meneurs. Quelques-uns, aux Etats-Unis surtout, se sont fait une spécialité de la conduite des grèves. On organise les divers services : d'abord l'intendance, qui distribue deux fois par jour « les soupes communistes », alimentées généralement avec des dons et souscriptions — et peut-être plus tard, les ambulances. Depuis peu de temps, depuis la grève de Verviers en 1906, qui a été imitée en cela par Fougères en 1907, on procède à l'évacuation des bouches inutiles, c'est-à-dire des enfants, qu'on envoie dans les grands centres, Bruxelles, Paris, où ils sont recueillis par des familles ouvrières. Cette opération a le double avantage, d'abord de permettre de prolonger la résistance en ménageant les ressources, de plus de provoquer, par les manifestations auxquelles cette émigration donne lieu, un fort courant de sympathie dans le public, et finalement, but plus éloigné, de faire l'éducation socialiste de ces tout petits.

Il s'agit ensuite de placer des piquets et des sentinelles (c'est le mot même qui est employé, picketing) aux abords de l'usine, pour surveiller les jaunes qui continuent à travailler, ou aux abords des gares pour arrêter et faire repartir, si possible, ceux qui seraient appelés comme remplaçants des grévistes.

Il y a aussi une tactique qui se modifie selon les cas. Ce sera : ou bien la *grève par échelons*, cette savante tactique, qui consiste à porter l'offensive sur un seul point, sur une seule usine — les ouvriers des autres usines qui continuent à travailler fournissant des subsides pour entretenir les grévistes peu nombreux — et dès que celle-là a capitulé, porter la grève dans une autre usine, jusqu'à ce que l'ennemi ait été battu en détail ; ou bien, au contraire, on fait masse de toutes les forces ouvrières à la fois contre tous les patrons, dans une grève générale qui embrasse toute une industrie.

Enfin, si l'on ajoute les épisodes qui deviennent de plus en plus fréquents dans les grèves, les voies de fait contre les « jaunes », les bombes à dynamite jetées contre les maisons des « fainéants » (ceux qui continuent à travailler), les sabotages et parfois les incendies des usines ; si on ajoute les interventions de la force armée, les charges de cavalerie, parfois les fusillades — dans certains pays comme en Italie, on a expérimenté des balles spéciales, à moindre portée que les armes de guerre, des balles pour grèves ; — et si l'on tient compte de ce fait que les patrons, de leur côté s'organisent pour la résistance, et qu'aux Etats-Unis, (mais non encore en France) ils enrôlent soit des briseurs de grève (*strike breakers*) c'est-à-dire des jaunes organisés pour la résistance et rendant coup pour coup, voire même des milices privées pour la défense de leurs usines, par exemple celle que fournissait il n'y a pas longtemps l'agence Ponkerton, on estimera que je n'ai rien exagéré en disant que la grève est d'ores et déjà une opération de guerre.

N'est-il pas légitime dès lors que pendant que s'élabore le droit international de la guerre s'organise, sur le terrain national, un *droit de la grève* ?

Il faut, disons-nous, que la grève rentre dans le droit ; qu'à l'anarchie de la grève se substitue le régime légal de la grève. Mais qu'est-ce à dire ?

Cela veut dire qu'il faut qu'elle cesse de rentrer dans

le droit commun de la liberté du travail et du louage d'ouvrage individuel.

Il nous apparaît dès lors qu'une réglementation de la déclaration de grève constitue, soit que l'on envisage la logique des faits, soit que l'on considère la logique des institutions juridiques, la première étape à réaliser vers l'organisation juridique de la grève.

Certes, ce ne serait là qu'une étape.

Ce n'est pas seulement à rendre obligatoire la déclaration de grève, à instituer une procédure pour en régler la forme, les délais et les conditions, à organiser un referendum périodique au cours du conflit, à prévoir des sanctions pénales ou civiles, en cas d'infraction aux décisions de la majorité que tendent les efforts des juristes. Mais c'est aussi à préciser les marques de grèves licites ou illicites, tant pour les ouvriers que pour les patrons, à déterminer les droits et les devoirs des neutres ou ceux des belligérants dans leurs rapports réciproques et dans leurs rapports avec les personnes et les biens des neutres, à soumettre enfin à une appréciation juridique les postulats eux-mêmes qu'elle a pour objet d'imposer et de défendre.

Il y a là une œuvre de longue haleine à accomplir, qui ne se fera pas en un jour, qui se heurtera à bien des obstacles et qui ne sera achevée que lorsque les règles juridiques élaborées trouveront dans des sanctions efficaces un appui effectif.

Depuis cinq siècles nous assistons à une lente élaboration des règles du droit international public. Et les règles

qui ont été posées, réglées, encore fort imparfaites, subordonnées quant à leur étendue à la libre adhésion des nations, ne semblent devoir être appelées que dans un avenir prochain, et même problématique, à trouver dans une organisation juridique internationale l'appui de sanctions effectives.

C'est tout un « droit nouveau » qui s'élabore, aussi bien serait-il vain d'essayer de le faire dans les cadres du droit civil. Dans un rapport présenté à l'Association française pour la protection légale des travailleurs, M. Perreau disait à cet égard :

« Il y aura dans la législation du travail deux catégories de dispositions à distinguer : celles qui touchent au droit public, qui ont un caractère de législation réglementaire ou de police industrielle, et celles qui sont de droit privé. Les premières, de beaucoup les plus nombreuses, trouveront leur place dans des lois spéciales ou dans le Code du travail.

« Dans la loi civile, dans le Code civil, on mettra les principes généraux du contrat du travail, les dispositions relatives à ce contrat qui présentent nettement le caractère de règles de droit privé.

« Quel sera exactement, en matière de contrat de travail, le domaine de la loi civile ainsi délimité ? Dans diverses communications, et particulièrement dans son très intéressant rapport au nom de la sixième sous-commission de revision du Code civil, M. Ambroise Colin a brièvement précisé le contenu de la législation civile du travail (1). Le contrat de travail devra emprunter, dit-il, au droit civil ses catégories traditionnelles, ses « cadres immuables et permanents ». Dans le Code civil, on placera les dispositions relatives à la formation du contrat de travail, et à côté du contrat individuel il y aura lieu de prévoir le contrat

(1) *Bulletin de la Société d'Etudes législatives*, 1905, p. 415 et suiv.

d'équipe. C'est également au Code civil que devront se trouver les règles relatives à la capacité nécessaire pour passer le contrat de travail ou pour toucher les salaires, celles qui ont trait à la preuve en matière de contrat de travail, au contrat collectif et à ses sanctions, aux effets du contrat de travail et aux obligations qui en naissent, aux garanties spéciales affectées à la créance naissant du travail, à la rupture du contrat de travail et au caractère juridique de la grève. La commission du travail est loin d'avoir épuisé ce programme. Il n'est question dans ses textes ni du contrat d'équipe, ni des sanctions du contrat collectif, ni des obligations naissant du contrat de travail, ni du caractère juridique de la grève. Elle est donc restée bien en deçà des limites que lui assignait la hardiesse des jurisconsultes composant la commission de revision du Code civil. »

Nous estimons, quant à nous, que ni les règles relatives au contrat de travail, ni à plus forte raison celles relatives au droit de grève ne sauraient être introduites dans le Code civil. C'est dans une série de lois spéciales destinées à prendre place dans une codification spéciale que nous estimons nécessaire de transférer toutes les notions qui touchent au droit collectif. Or, nous sommes ici au centre même du droit collectif.

Nous écrivions, il y a quelques mois, que l'organisation juridique de la grève marquerait une étape féconde vers l'organisation légale de la profession (1). C'était n'en envisager qu'un des aspects. Nous estimons aussi qu'elle seule peut être considérée comme une « solution » aux conflits du travail de l'heure présente. Et c'est ce que nous voudrions mettre en évidence dans les pages qui vont suivre.

(1) Conclusion de l'*Enquête sur les grèves et leur réglementation*, p. 235.

CHAPITRE XV

LE PRÉAVIS OBLIGATOIRE

S'il convient d'organiser juridiquement la grève, il semble bien qu'il faille commencer par rendre obligatoire un délai entre la déclaration de grève et la cessation de travail. C'est de ce côté que se sont portés les premiers efforts du droit international, c'est de ce côté que quelques théoriciens s'efforcent d'apporter au fait de la grève les premières précisions juridiques.

Encore faut-il distinguer à cet égard deux conceptions extrêmement différentes. Les uns — M. Gide, par exemple (1) — rattachent l'idée de préavis à celle de conciliation et réclament un certain délai entre la comparution obligatoire devant le conseil de conciliation et la cessation de travail, « délai qui pourrait être de huitaine dans l'industrie privée et qui pourrait être porté à un mois dans les services dont l'interruption entraîne des perturbations graves, tels que chemins de fer, postes et télégraphes, distribution de l'eau et vidanges, éclairage, boulangerie, mines de houille et police, et pendant lequel une enquête devrait être faite par les soins du conseil de conciliation et rendue publique avant l'expiration du délai ».

(1) Voir *Enquête sur les grèves et leur réglementation*, p. 49.

Tout autre est la conception de ceux qui demandent purement et simplement qu'une législation nouvelle « punisse le concert en vue de quitter le travail sans avoir prévenu le patron, et sans doute en même temps sans avoir laissé un délai entre la notification de la grève et son début ».

« Quand un aiguilleur, dit M. Souchon, quitte son poste inopinément, au risque de causer une catastrophe, quand un mécanicien abandonne en pleins champs, sans souci de la sécurité de ses voyageurs, quand des ouvriers agricoles désertent la moisson à faire, alors que l'orage va éclater, et que le retard d'un jour va perdre la récolte d'une année, on peut estimer qu'on est en face, non pas d'un droit des travailleurs, mais de véritables crimes, contre les personnes ou contre la propriété, dont l'aspect, en un sens négatif, ne saurait changer le caractère.

Pourquoi, dès lors, ne pas frapper ces actes en réalité à la fois si répréhensibles et si dangereux, sous prétexte qu'ils sont connexes à une grève ? Dans la théorie tout au moins, sinon dans une pratique où la « chasse aux renards » trouve tant d'indulgences, la loi n'hésite pas à atteindre des violations de la liberté du travail, quand bien même elles s'excusent du prétendu droit de grève. Pourquoi n'en serait-il pas ainsi pour les atteintes à d'autres droits comme celui de la sécurité ; ou celui de la propriété, tout aussi respectable que la liberté du travail elle-même ? Et pourquoi, dès lors, hésiter à garantir ces droits de la seule façon qu'il soit concevable, soit en punissant le concert ayant pour but de les méconnaître et de donner par défaut et de déclaration et de délai, des caractères de guet-apens à des conflits économiques (1) ?

Et M. Souchon proposait d'exiger « une double notification dans des formes très simples, fût-ce par une lettre

(1) *Enquête*, p. 41.

recommandée, d'un côté au patron et de l'autre au juge de paix, en raison de ses fonctions conciliatrices dans les conflits du travail » (1).

Certes, il ne saurait être question ici de contester l'exactitude des postulats qui servent de point de départ à cette théorie. Si l'on pouvait en cette matière ne viser qu'à satisfaire des préoccupations d'ordre théorique et de parer à un développement des dangers de grève que le législateur de 1867 avait eu l'imprudence peut-être de ne pas prévoir, tout le monde est ici d'accord avec M. Souchon. Mais quand on discute des grèves et de leur réglementation, il importe de ne jamais perdre de vue des réalités dont il ne nous est pas loisible de nous affranchir. L'organisation juridique de la grève ne peut se faire dans l'ordre logique conçu par l'esprit, mais seulement dans l'ordre des possibilités que relève l'observation des mouvements sociaux.

Dès lors, il serait puéril de se dissimuler que toute réforme qui, sous prétexte de réglementation, viserait à restreindre la faculté de grève se heurterait à une impossibilité absolue. Au surplus, si l'on envisage avant tout l'intérêt supérieur de la paix industrielle, il faut bien reconnaître que des mesures comme celles que l'on propose ne sauraient avoir qu'une très faible partie au point de vue de la prévention des conflits. Et j'estime, pour ma part, que si ceux qui soutiennent cette réforme y voient un moyen de diminuer la fréquence des grèves, ils se trom-

(1) *Loc. cit.*, p. 42.

pent grandement parce que, d'une part, ils ne prévoient aucun organisme de conciliation et que, d'autre part, les chances de succès d'une conciliation seraient très minimes pendant le délai qui suivrait la déclaration de grève et constituerait pour tous une manifestation virtuelle de grève.

Toutefois notre appréciation relativement à la théorie qui réclame un certain délai entre la comparution devant le conseil de conciliation et la déclaration de grève. S'il ne nous paraît pas possible, dans l'état actuel des mœurs, d'exiger (1) un délai qui prolongerait ainsi, pendant plusieurs jours, la tentative de conciliation, nous souhaitons que cette exigence devienne possible. Elle seule rendrait possible le fonctionnement, véritablement régulier, des conseils de conciliation, en laissant à ce dernier la possibilité de poursuivre, avec toute la précision désirable, l'enquête qui précède son arbitrage.

Mais la logique veut que la déclaration de grève soit soumise à des règles avant que les conditions de forme de cette déclaration ne deviennent l'objet de prescriptions légales, et l'observation du milieu social nous porte à croire que, malgré les obstacles auxquels elle se heurte, l'idée d'une réglementation de la déclaration de grève est mieux que tout autre susceptible d'être accueillie par nos contemporains.

(1) Voir plus bas le texte de notre projet modificatif de la loi de 1892.

CHAPITRE XVI

LA RÉGLEMENTATION DE LA DÉCLARATION DE GRÈVE

Depuis le dépôt, en 1900, du projet de loi Waldeck-Rousseau-Millerand, l'idée de la réglementation de la déclaration de grève a largement pénétré les esprits. Ce serait cependant une erreur de croire que MM. Waldeck-Rousseau et Millerand furent, sur ce point, des initiateurs. L'honneur d'avoir en France déposé le premier projet de loi concernant l'exercice du droit de grève appartient à des députés socialistes. C'est le 8 février 1894 que MM. Guesde, Chanovin, Jourde, Jaurès et Sembat déposèrent une proposition de loi « tendant à organiser le droit de grève », qui fut reprise le 4 décembre 1900 par MM. Zévaès et Sembat, le 27 mai 1903 et le 3 juillet 1906 par MM. Paul Constans, Bouveri, Delory, Jacques Dufour, Bedouce, Betoulle, Jules Guesde, Ghesquière, Jaurès, Henri Durre, Melin, Nicolas, Selle et Sembat. L'exposé des motifs de la proposition de 1894, répété par les auteurs des propositions de 1900, 1903 et 1906, est bref mais suggestif; j'ai peine à croire qu'il se trouverait quinze unifiés à l'heure actuelle pour contresigner de telles déclarations. Il n'en reste pas moins que quinze unifiés, dont personne, sauf peut-être quelques révolutionnaires de la

Confédération générale du travail, n'osera dire qu'ils se proposaient de supprimer « le droit de grève » par des moyens détournés, ont mis leur nom en tête d'un projet de loi sur « l'organisation du droit de grève. » J'attache à ce fait une importance extrême, car il prouve à l'évidence, me semble-t-il, que si les tenants de cette idée peuvent obéir à des préoccupations juridiques ou philosophiques contestables, du moins il est impossible, équitablement, de les soupçonner *à priori* de vouloir porter atteinte à la faculté de grève.

« La loi, disaient les signataires des projets de loi, a reconnu, a dû reconnaître le droit de grève que ceux-là mêmes sont obligés d'admettre en théorie, qui s'efforcent de l'annuler dans la pratique. Mais elle ne l'a pas organisé. Et c'est à sa non-organisation, à l'état d'anarchie dans lequel il a été systématiquement laissé que doivent être attribués tous les désordres, toutes les violences auxquels, du dedans ou du dehors, il sert de prétexte. »

Et après avoir développé cette idée que le suffrage qui, substitué aux violences individuelles, a été introduit comme l'élément par excellence de l'ordre et de la paix dans la société et dans toutes les associations à base et à fin capitaliste, « doit être étendu aux associations ouvrières et régler leur action collective », ils ajoutaient : A cet effet nous proposons que lorsqu'éclate un différend entre les ouvriers et ouvrières d'une usine, d'une concession minière, d'un chantier et leurs employeurs, une réunion générale ait lieu de ces associés de fait dans le travail et

dans la misère, travail commun, misère commune, ne permettant qu'une commune défense ; que le cas leur soit soumis, et qu'après délibération, si la grève est déclarée, votée à bulletins secrets, elle devienne, de par la loi des majorités, obligatoire pour tous.

Certains penseront peut-être qu'il entrerait quelque exagération d'optimisme dans le langage par lequel les députés socialistes célébraient les bienfaits de la nouvelle législation :

« Immédiatement, parce que le travail aura été admis au bénéfice de ce droit des majorités monopolisé aujourd'hui par le capital sans qu'il soit besoin de le rétablir à coups de gendarmes, de soldats, de juges, et quelquefois de cadavres, voici l'ordre matériel plus que garanti, créé *a priori* et définitivement. Convaincus de leur solidarité indispensable et de l'impuissance des poings et des triques, les intéressés, quelles que puissent être leurs divergences de vues, ne penseront plus — parce qu'il n'y a pas d'autre solution — qu'à se convertir mutuellement. Ce sera la volonté régulière et pacifique du nombre remplaçant l'usage ou l'abus anarchique de la force individuelle, ce sera l'état social succédant à l'état de nature. Plus de Ricamarie ! Plus d'Aubin ! Plus de Fourmies ! Dissipé le cauchemar de sang français versé par des mains françaises qui pèse aujourd'hui sur notre armée devenue à fin nationale, c'est-à-dire consacrée exclusivement à la défense de la nation. Cela dit, c'est avec confiance que nous soumettons à la Chambre la proposition de loi suivante qui, dans un état de choses basé sur l'antagonisme des intérêts, est de nature à réaliser le maximum d'ordre social. »

On l'a déjà compris, il s'agit, en définitive, de subordonner la grève à un vote de la majorité des intéressés. Et cette idée a soulevé diverses objections que nous avons à examiner. Mais tout d'abord il n'est pas sans intérêt

d'observer qu'il ne s'agit pas ici de conceptions théoriques sans rapport avec la réalité, mais de donner une consécration légale à des tentatives dont les heureux résultats sont incontestables.

La plus intéressante est assurément celle des mineurs de la Mure dans l'Isère, en 1910. La grève fut décidée le 12 août 1910 par un vote secret : 907 mineurs se prononcèrent pour la grève, 717 se prononcèrent contre. Le 25 août, un nouveau vote eut lieu : 748 grévistes se prononcèrent pour la reprise du travail ; 257 pour la continuation de la grève. Les votes avaient eu lieu dans les différentes communes sur lesquelles s'étend la concession des mines de la Mure. Ils étaient secrets avec usage de la cabine d'isolement. Les maires présidaient les scrutins et les bureaux étaient composés de représentants des syndiqués et des non-syndiqués.

J'ai le droit de dire que le résultat de cette expérience fut excellent, puisque, d'une part, il n'y eut pas un seul réfractaire aux décisions de la majorité votant la grève d'abord, puis la reprise du travail ; que la grève fut beaucoup plus courte qu'on ne l'espérait chez les patrons comme chez les ouvriers, et qu'au cours des douze jours de grève aucun fait de violence n'eut lieu.

Ce n'est pas là d'ailleurs un fait nouveau et isolé. De plus en plus l'usage des scrutins pénètre dans les mœurs. Nous pouvons citer, par exemple, la grève des tullistes de Calais en 1900, celle des mineurs en 1902, celle des ouvriers de l'industrie textile d'Armentières en 1903, celle

des tisserands d'Hazebrouck (2 novembre 1904), celle des mineurs de la Société de Saint-Gobain, à Saint-Pierre-la-Paland (10 octobre 1904), celle des charretiers-entonneurs de Narbonne (13 décembre 1904), celle des camionneurs et dockers du Havre (1904). Depuis quelques années, l'usage des scrutins s'est introduit dans presque tous les grands conflits du travail. Hier encore, le Comité fédéral des mineurs français organisait une consultation collective sur l'opportunité d'une grève générale pour le 1^{er} mars, qui aboutissait au vote de la grève par 8.532 voix contre 1.823. C'est un fait. Une tendance irrésistible pousse les ouvriers à substituer à la solidarité de fait qui les unit une solidarité réglementaire.

Mais avant de mettre en évidence les avantages d'une réforme, qui tendait à le généraliser, examinons les objections qu'elle a soulevées.

Une objection de principe émane tant des libéraux que des socialistes ; ils proclament sacrée, les uns la liberté de travailler ; les autres la liberté de faire grève. « La grève, m'écrivait récemment M. Vandervelde, est un droit dont l'exercice ne peut être subordonné à l'assentiment d'une majorité (1) ». « Je suis opposé, me déclarait M. Paul Leroy-Beaulieu, à toute réglementation tendant à subordonner le libre exercice de la grève ou du travail aux décisions d'une majorité » (2). Et M. d'Haussonville ajoutait : « L'i-

(1) *Enquête*, p. 37.

(2) *Enquête*, p. 125.

dée que des sanctions puissent être décrétées contre ceux qui se seraient refusés à cesser le travail, que la grève puisse être ainsi rendue obligatoire et la chasse aux renards consacrée par la loi me paraît exorbitante (1) ». Inutile d'ajouter que les syndicalistes qui estiment — comme disait l'un d'eux — qu'« il faut que le travailleur arrive à un état de conscience suffisant pour qu'il fasse grève quand cela lui plaît, sans rien demander, sans explication, et en ayant soin que l'interruption corresponde au moment précis où les commandes doivent être livrées » (2) sont résolument hostiles à une réglementation de la déclaration de grève.

Aux socialistes et syndicalistes, nous répondons que la grève n'est pas un droit naturel, qu'elle n'est même pas une liberté intangible, mais seulement une liberté présentement nécessaire, qui ne peut pas plus qu'une autre être illimitée « parce que, comme le disait M. Marcel Nast, les droits des individus s'entrechoquent et se heurtent au sein de la collectivité, et que tout le but de la législation est de rétablir l'harmonie entre ces droits en conflit et de les concilier au moyen de concessions réciproques », que par conséquent le droit de grève est limité « par le droit que la société a de vivre ».

Quant aux libéraux, nous estimons que leur objection de principe, aussi anarchique dans ses conséquences que

(1) *Enquête*, p. 37.

(2) Cité dans le *Droit de grève*. Avant-propos, p. VI.

celles des socialistes, dérive d'un postulat aussi erroné. Dussions-nous scandaliser quelques économistes, nous contestons que la liberté du travail soit un droit, au même titre que nous refusons d'appliquer ce mot à la liberté de la grève. La liberté du travail n'est, elle aussi, qu'une liberté présentement nécessaire, qui a pu jusqu'ici revendiquer un caractère d'*absolu* qui appartenait à la grève, mais qui devra demain, comme elle, se plier aux formes juridiques que le législateur croira devoir lui imposer. Le rôle de la législation de demain sera précisément de concilier ces deux principes économiques en les limitant.

Nous estimons que c'est ne rien comprendre aux agitations qui se déroulent sous nos yeux que de voir dans les violences des conflits que des manifestations de la tyrannie révolutionnaire et de se borner à appeler l'autorité au secours de la liberté du travail. Il y a autre chose dans la « chasse aux renards » que de la brutalité révolutionnaire, autre chose aussi que la tyrannie d'une minorité d'exaltés. Il y a — il faut avoir le courage de le reconnaître — le sentiment de la solidarité professionnelle.

La liberté du travail a été un dogme de la Révolution. L'aphorisme de Waldeck-Rousseau sur l'égalité des droits de l'ouvrier qui veut travailler et des mille autres qui veulent faire grève est l'acte de foi de tout un siècle d'idéologie bourgeoise. Mais la vie sociale fait aisément justice des dogmes et des principes. Elle nous a montré dans la liberté du travail tantôt l'exercice d'un droit, tantôt la violation d'un devoir, et chaque jour elle nous

convainc que des considérations métaphysiques justifient mal une liberté qui ne soulève que des questions d'ordre politique et social.

Parler du droit à la liberté du travail, c'est proclamer la supériorité du droit de l'individu sur celui du groupe social ; parler du droit à la grève, cela implique au préalable la solidarité ouvrière envisagée comme une réalité. L'individu subordonné au groupe de telle sorte que celui-ci constitue un tout opposable. Aussi bien de plus en plus la classe ouvrière prend-elle conscience de ceci, dont il faudra bien qu'un jour ou l'autre les libéraux conviennent, que le droit de grève, en lui-même, et la liberté du travail, sont antinomiques. La grève avec la liberté absolue du travail ne serait qu'un leurre. Et ce n'est que parce que le syndicalisme opère une pression indirecte sur la classe ouvrière tout entière que dès maintenant la grève apparaît à celle-ci comme une arme utile. Les violences sur les personnes s'expliquent par le sentiment chaque jour plus vif de l'interdépendance prolétarienne. Nous proposons de lui donner une expression légale. C'est à elle, en somme, que se réduisent les projets de réglementation de la déclaration de grève. La *société professionnelle*, qu'on le veuille ou non, est un fait. Nous demandons que ce fait soit reconnu par le législateur.

Nous retrouvons un touchant accord entre libéraux et révolutionnaires-anarchisants pour affirmer que les projets de réglementation de la grève feraient aux dirigeants du syndicalisme une situation inadmissible. Mais tan-

dis que les uns reprochent à ces projets de consacrer « la tyrannie des meneurs », les autres leur font grief de porter atteinte aux prérogatives syndicales.

Le directeur des mines de Carmaux, M. Rességuier, affirmait en 1901 à M. Jules Huret que les meneurs, mieux encore que par le passé, terroriseraient les ouvriers. Et comme ce dernier objectait que les révolutionnaires du parti socialiste et tous les syndicats ouvriers consultés étaient hostiles au projet Millerand, M. Rességuier et son associé, M. Moffre, répondirent ensemble :

« C'est exprès ! c'est un moyen pour se faire forcer la main. Ah ! ils sont malins !... »

Laissons de côté ces objections plaisantes. Infiniment plus justifiées sont celles des révolutionnaires. Il est incontestable que l'organisation d'une procédure de grève, avec un vote au scrutin secret de l'unanimité des intéressés, serait pour les dirigeants du syndicalisme pleine de dangers. En substituant la volonté consciente et réfléchie d'une majorité aux caprices de quelques individualités, qui font de l'agitation révolutionnaire un principe et un métier, elle porterait à leur puissance, dans ce qu'elle a d'exclusif, une profonde atteinte.

Mais c'est, dit-on, méconnaître le rôle bienfaisant des minorités, et donner la prépondérance dans les grèves à des hommes sans expérience.

Le rôle bienfaisant des minorités conscientes est le

(1) J. Huret, p. 105.

thème favori des orateurs de la Confédération générale du travail. Cela ne doit pas étonner si l'on veut bien considérer que leur seul objectif est la préparation de la Révolution sociale. Or, il n'est pas contestable que ce sont les minorités qui le plus souvent font les révolutions.

Mais ce ne sont pas seulement les révolutionnaires qui tiennent ce langage. « Il peut arriver, et en fait il arrive souvent, dit M. Paul Bureau, qu'une suspension concertée de travail, parfaitement légitime en son principe, ne soit voulue et déclarée que par une minorité d'élite : de quel droit interdirait-on à cette élite plus dévouée ou plus clairvoyante d'essayer d'entraîner les autres ? Ce peut être pour elle un devoir, et la collectivité ouvrière est intéressée à ce que ce devoir soit rempli (1). »

Mais nous ne songeons nullement à interdire à l'élite le droit d'essayer d'entraîner la masse, mais seulement de la jeter par surprise dans des grèves inconsidérées, sans avoir fait l'éducation de la masse et de suppléer ensuite à coups de poing à cette insuffisance d'éducation. Ce n'est pas à empêcher les individualités d'élite d'agir moralement sur la masse que nous tendons, mais au contraire à permettre à cette action morale de s'exercer dans des conditions qui assurent par la suite la loyale expression de la volonté collective.

Un autre grief a été formulé par G. Sorel :

(1) Le droit de grève et la liberté du travail, dans *Le droit de grève*, p. 63 et 64.

Les votes qu'émettent les citoyens en temps troublés, dit-il, sont tout à fait incohérents... Ce n'est pas en temps de crise qu'on peut demander aux travailleurs de se prononcer sur des questions d'affaires ; ces questions doivent être discutées par des délégués nommés en temps calme pour la direction des intérêts permanents des groupements.

Le grand vice des grèves résulte de cette surexcitation des esprits ; la direction tend à échapper aux hommes qui ont longuement et péniblement organisé le syndicat pour passer à des hommes nouveaux qui sont beaucoup plus hardis parce qu'ils n'ont pas acquis la pratique des difficultés de la vie réelle.

D'après M. Sorel, le projet aboutirait à mettre au premier rang des hommes sans expérience et à donner aux circonstances et aux impressions du moment un rôle prépondérant.

Mais toutes ces objections, qui contiennent une part de vérité assurément, portent contre l'application des décisions majoritaires quel qu'en soit l'objet. Elles ne sauraient pourtant nous convaincre du danger d'une réglementation de la grève.

Si la grève est de droit collectif, il faut qu'elle devienne d'usage collectif. Si la loi des majorités gouverne toutes les collectivités politiques, financières, industrielles, commerciales, si elle tend maintenant à pénétrer partout dans l'ordre politique, on ne voit pas quel motif s'opposerait à ce qu'elle pénétrât dans l'ordre économique.

D'ailleurs, ainsi que l'observait en 1906 M. Millerand dans son exposé de motifs, « l'application de la loi des majorités à la communauté d'intérêts établie entre les employés et ouvriers d'un même atelier, par l'acceptation du

même contrat se déduit de la nature de ce contrat et des règles du droit commun le plus usuel. Les intéressés peuvent ne pas accepter ce contrat, mais s'ils l'acceptent il n'est pas susceptible d'être exécuté par les uns et inexécuté par les autres. L'engagement de chacun a sa cause dans l'engagement pris par tous. C'est donc, comme dans toute société et dans toute association, la majorité qui doit prévaloir. »

La logique des institutions et du droit le veut. L'intérêt suprême de l'ordre et de la paix sociale l'exige. Par là seulement seront évitées les violences et les brutalités de la chasse aux renards. La grève, pour être plus réfléchie, n'en sera pas moins efficace, et la procédure qui en réglera l'ouverture, si elle en paralyse la soudaineté, ne lui enlèvera, comme la procédure de conciliation elle-même, qu'un peu de sa valeur révolutionnaire. Le fait de grève s'imposera désormais aux patrons sous l'apparence d'une volonté collective, et il ne sera plus admissible que ceux-ci feignent de l'ignorer ou de la dédaigner sous prétexte qu'elle n'est que l'expression inadéquate de volontés individuelles courbées sous le joug d'une poignée d'agitateurs.

Mais il nous reste à nous demander comment assurer, dans ce système, les droits de la majorité et ceux de l'employeur. Votre projet, nous objecte-t-on, serait encore acceptable s'il avait ce résultat de rendre la liberté du travail obligatoire en certains cas, au même titre que la liberté du travail en d'autres cas. Mais il est à craindre que les

décisions de la majorité observées lorsque celle ci aura décidé la cessation du travail, ne le soient pas lorsqu'elle aura décidé la reprise. Dans un article consacré à notre enquête, M. Henri Joly disait : « Assurément, si c'est la minorité — si c'est même 49 pour 100 — qui se refuse à la grève, la majorité saura bien l'y contraindre, puisque aujourd'hui la minorité y réussit. Mais si la minorité veut au contraire suspendre le travail, je demande qui l'amènera de force sur les chantiers ou dans les bureaux, qui la contraindra à un travail réel et par quels moyens.

Certes l'objection est grave. Et cependant il y aurait un moyen de la résoudre pour un « gouvernement qui gouverne ». Ce serait de sanctionner par de fortes pénalités l'observation de la loi et d'appliquer fermement les dispositions de celle-ci. Il y a des adversaires du projet que nous préconisons qui sont les adversaires du droit de grève des fonctionnaires ou des employés des services quasi-publics ; d'autres, qui sont partisans de la transformation du délit civil en délit pénal, en cas de violation d'un contrat collectif, selon la théorie de M. Saleilles. Il est étrange que ceux-là mêmes qui demandent à un gouvernement d'obliger trois cent mille travailleurs à assurer la continuité d'un service public ou quasi-public comme celui des chemins de fer, ne croient pas possible de lui demander d'assurer le travail de quelques centaines — et parfois d'un nombre moindre — d'ouvriers de l'industrie privée.

Mais nous ne sommes pourtant pas de ceux qui croient

à la possibilité d'imposer un tel projet par la force. Il faut bien avouer qu'en la matière qui nous occupe, moins qu'en tout autre, les moyens coercitifs ne sauraient se suffire à eux-mêmes. Ils ne sont efficaces que s'ils trouvent un appui dans la conscience des individus, dans les mœurs du milieu et dans les injonctions ou les inhibitions de l'opinion publique. Nous estimons que c'est de ce côté, beaucoup plus que des quelques révolutionnaires sans mandat qui président actuellement aux destinées du syndicalisme français que pourraient naître pour une réglementation prématurée les plus sérieux obstacles. C'est la pensée qu'exprimait naguère M. Jaurès lorsqu'il déclarait à M. Jules Huret, à propos du projet Waldeck-Rousseau-Millerand :

« Beaucoup d'organisations ouvrières sont ou hostiles à la loi, ou hésitantes. Tant que cet état d'esprit subsistera, le nouveau mécanisme de grève et d'arbitrage ne pourra fonctionner utilement, car la condition première c'est que le prolétariat ait confiance dans le nouveau système, et ceux qui comme moi soutiennent le projet ne cherchent pas à l'imposer avant l'heure. Ils espèrent en démontrer à la classe ouvrière l'utilité (1). »

Pourtant il ne faudrait pas cependant s'imaginer que nous considérions la loi comme ajournée à une lointaine échéance. Nous vivons dans une nation à *syndicalisme faible*. Les syndiqués n'y représentent qu'une infime frac-

(1) *Les grèves*, p. 152.

tion de la classe ouvrière. L'hostilité des chefs des organisations ouvrières, pour n'être pas à négliger, n'a cependant pas l'importance de lui donner le prestige de puissants effectifs. Ce qu'il importe, c'est de savoir quel est le sentiment général de la classe ouvrière. Or, à une heure où les réformistes sont partout en recul au sein des organismes ouvriers, il peut paraître paradoxal, mais il est cependant certain que l'ensemble de la classe ouvrière en a assez de la domination des minorités révolutionnaires.

Je crois, en tous cas, qu'il n'y aurait pas besoin de longues années de propagande éducative pour que la classe ouvrière, mise en face de la réalité de la procédure de grève, ne s'empresse d'user de la faculté qui lui serait conférée de substituer sa volonté collective à celle de quelques individualités en lesquelles elle n'a souvent qu'une médiocre confiance (1).

Les patrons seraient plus difficiles à convaincre : la double objection qu'ils font se base sur ce que, au cas où la majorité aurait décidé la grève, ils seraient dans l'impossibilité de remplacer leurs ouvriers, et de ce que au cas où la majorité aurait décidé la continuation du travail, il sera impossible d'assurer, pour tous, l'exécution de cette décision.

Il va de soi en effet que du jour où le droit de grève sera

(1) On nous dit — l'objection m'a été faite par M. Liesse et M. Joly — vous devez rendre le syndicat obligatoire avant de réa-liser cette réforme. Mais, au contraire, cette réforme rendra inutile le syndicat obligatoire.

organisé par la loi, l'abandon du travail devra entraîner une rupture ou une suspension du contrat de travail suivant que cet abandon aura été ou non décidé à la majorité (1). Mais alors voilà le patron, en certains cas, obligé à attendre la réintégration de son atelier par ses salariés sans pouvoir les remplacer. Et, dès lors, beaucoup déclarent inacceptable, si elle n'est complétée par une procédure d'arbitrage, une législation qui mettrait à la merci de ses ouvriers un patron auquel serait enlevée la faculté de travailler tant que ses propres ouvriers ne l'y auraient pas autorisé. Ainsi parlent d'ordinaire les adversaires des projets que nous soutenons. Ce sont là évidemment des formules qui expriment assez mal la réalité de la situation juridique à créer. Elles méconnaissent à dessein le fait que les projets en question auraient nécessairement pour résultat de diminuer la fréquence et la durée des conflits. Elles ne prévoient que le cas exceptionnel où ce conflit serait de longue durée.

Or, il faut tout d'abord observer que, dans l'état actuel des choses, il est, en somme, extrêmement rare, soit par l'effet de la rareté de la main-d'œuvre, soit par l'effet d'une puissante organisation syndicale, que les patrons puissent remplacer leurs ouvriers en grève. Mais il est pourtant incontestable que les projets de réglementation constitueraient à cet égard au moins une aggravation. Eh

(1) Une autre conséquence nécessaire sera l'abrogation des articles 414 et 415 du Code pénal.

bien ! nous en prenons allègrement notre parti, au risque de scandaliser encore quelques personnes comprenant mal la nature du fait de grève. Pour qui admet que la grève est un fait de guerre, un essai collectif de contrainte, il est évident que l'organisation juridique de la grève, en entourant celle-ci d'une armature de droit positif ne peut lui enlever son caractère nocif, et qu'elle peut même en certains cas l'aggraver. Il en est ainsi des prescriptions du droit international. Il en sera ainsi du *droit de la grève*.

Mais si l'on admet, en ce cas, que l'usage de la grève, quand il est prohibé par une décision de la majorité des intéressés fait de celle-ci une rupture du contrat de travail, on comprendra aisément que le patron trouve là une précieuse garantie. Si les ouvriers cessent ou refusent de reprendre le travail, conformément aux décisions de la majorité, le patron pourra les remplacer. Et c'est bien là la plus efficace des sanctions. Mais il y a lieu de penser que de brèves expériences suffiront à persuader à la classe ouvrière qu'elle a intérêt à se conformer aux décisions de la majorité et, qu'en l'espèce, elle a plus à gagner à l'ordre qu'à l'anarchie.

Obliger tous les intéressés à participer au vote déclaratif de la grève sous une sanction pénale, organiser un scrutin dans un local désigné par l'autorité administrative et sous la présidence d'un fonctionnaire assisté de délégués des syndicats et des ouvriers non syndiqués, exiger une majorité absolue et un vote absolument secret, rendre public le résultat du vote et obligatoire le renouvellement

du scrutin à intervalles déterminés : tels sont les principes qu'il conviendrait, selon nous, de consacrer par une loi nouvelle. Ce sont bien là d'ailleurs ceux qui inspirent la proposition Fleury-Ravarin du 10 mars 1911, à laquelle nous nous rallions pleinement. Nous proposons cependant l'addition, entre les articles 9 et 10 de cette proposition, de la disposition suivante : « *La grève votée dans les conditions prévues par la présente loi sera considérée comme une suspension de travail.* En la complétant ainsi par une disposition additionnelle précisant les conséquences juridiques d'une telle réglementation, on ferait un pas décisif à la fois vers la réalité juridique de la grève, l'organisation professionnelle et la solution des conflits du travail.

CHAPITRE XVII

VERS UNE RÉGLEMENTATION DES MOYENS DE GRÈVE.

De même qu'une des premières tentatives du droit international a été de déterminer les armes de guerre licites et illicites, il importera que le législateur définisse, d'une façon précise, les *moyens de grève* légitimes et illégitimes, car, en présence d'une jurisprudence flottante, la mise à l'index, le sabotage, et d'une manière générale les moyens de grève employés par les belligérants dans leurs rapports réciproques — comme d'ailleurs dans leurs rapports avec les personnes et les biens des neutres — sont livrés, quant à leur qualification légale, à l'arbitraire des juges.

I

Il convient donc tout d'abord de nous arrêter quelques instants au projet dont le Parlement est actuellement saisi et qui tend à la définition juridique d'un moyen de grève illicite : le sabotage.

Le 5 juillet 1911, le Sénat votait l'ordre du jour suivant présenté par MM. Emile Combes, Antony Ratier et Aimond :

« Le Sénat, prenant acte des déclarations du gouverne-

ment, et comptant sur lui pour assurer la répression aussi rapide qu'énergique des actes criminels de sabotage qui se succèdent sur les voies ferrées, et pour réclamer sans délai le vote de dispositions législatives nouvelles qui permettent d'atteindre les provocateurs en même temps que les auteurs, passe à l'ordre du jour. »

Ce serait une erreur de croire — comme on est tenté de le faire à la lecture de ce texte — que le gouvernement ait pris l'engagement formel de déposer un projet de loi. Le gouvernement ne semblait pas, à la date du 5 juillet, avoir sur l'utilité d'un texte nouveau une opinion arrêtée. Successivement, le ministre des travaux publics et le président du conseil ont fait des déclarations qui traduisent l'imprécision de leur pensée. Le premier disait à la fin de son discours :

« Je prie instamment le Sénat de croire que le gouvernement n'a pas de souci plus impérieux que celui d'assurer énergiquement et sans faiblesse la sécurité de ce pays et sa prospérité dans l'ordre et dans le respect absolu de la loi, de toutes les lois. Pour cette œuvre, il vous demandera des armes nouvelles *si ces armes étaient nécessaires* (1). »

Et le président du conseil, en demandant au Sénat de voter l'ordre du jour Combes-Aimond-Ratier, disait :

« Le Sénat prendrait ainsi acte des déclarations du gouvernement et compterait sur sa fermeté pour faire appliquer les lois, toutes les lois de la République.

(1) *J. off.*, 6 juillet.

« Ces déclarations impliquent sa résolution de demander, *si la nécessité lui en apparaissait*, des armes nouvelles pour réprimer des attentats des crimes contre lesquels le gouvernement ne saurait s'élever avec assez de force.... »

Nous estimons, quant à nous, qu'en ce qui concerne le sabotage des voies ferrées — question qui dominait le débat à la séance du 5 juillet — le gouvernement a en mains toutes les armes nécessaires contre les auteurs de ces sabotages. Ces armes les voici :

ART. 16 de la loi du 15 juillet 1845. — « Quiconque aura volontairement détruit ou dérangé la voie de fer, placé sur la voie un objet faisant obstacle à la circulation ou employé un moyen quelconque pour entraver la marche des convois ou les faire sortir des rails sera puni de la réclusion. S'il y a eu homicide ou blessure, le coupable sera dans le premier cas puni de mort, et dans le second de la peine des travaux forcés à temps. »

ART. 18. — « Quiconque aura menacé, par écrit anonyme ou signé, de commettre un des crimes prévus en l'article 16, sera puni d'un emprisonnement de trois à cinq ans dans le cas où la menace aurait été faite avec ordre de déposer une somme d'argent dans un lieu indiqué ou de remplir toute autre condition. Si la menace n'a été accompagnée d'aucun ordre ou condition, la peine sera d'un emprisonnement de trois mois à deux ans et d'une amende de 100 à 500 francs. Si la menace avec ordre ou condition a été verbale, le coupable sera puni d'un emprisonnement de quinze jours à six mois et d'une amende de 25 à 300 francs. »

D'autre part, il existe un article 443 du Code pénal :

« Quiconque, à l'aide d'une liqueur corrosive ou par tout autre moyen aura volontairement détérioré des marchandises, matières ou instruments quelconques servant à la fabrication, sera puni d'un emprisonnement d'un mois à deux ans et d'une amende qui ne pourra excéder le quart des dommages-intérêts ni être moins de 16 francs. Si le délit a été commis par un ouvrier de la fabrique ou par un commis de la maison de commerce, l'emprisonnement sera de deux à cinq ans sans préjudice de l'amende, ainsi qu'il vient d'être dit. »

Faut-il rappeler, enfin, que les articles 23 et 24 de la loi du 29 juillet 1881 sont ainsi conçus :

ART. 23. — « Seront punis comme complices d'une action qualifiée crime ou délit, ceux qui, soit par des discours, cris ou menaces proférés dans des lieux ou réunions publics, soit par des écrits, des imprimés vendus ou distribués, mis en vente ou exposés dans les lieux ou réunions publics, soit par des placards ou affiches exposés aux regards du public, auront directement provoqué l'auteur ou les auteurs à commettre ladite action, si la provocation a été suivie d'effet. Cette disposition sera également applicable lorsque la provocation n'aura été suivie que d'une tentative de crime prévue par l'article 2 du Code pénal. »

ART. 24. — « Ceux qui, par l'un des moyens énoncés à l'article précédent, auront directement provoqué, soit au vol, soit aux crimes de meurtre, de pillage et d'incendie,

soit à l'un des crimes punis par l'article 435 du Code pénal, soit à l'un des crimes et délits contre la sûreté extérieure de l'Etat, prévus par les articles 75 et suivants jusques et y compris l'article 85 du même Code, seront punis, dans le cas où cette provocation n'aurait pas été suivie d'effet, de un an à cinq ans d'emprisonnement et de cent francs à trois mille francs d'amende (100 fr. à 3.000 fr.).

« Ceux qui, par les mêmes moyens, auront directement provoqué à l'un des crimes contre la sûreté intérieure de l'Etat prévus par les articles 86 et suivants, jusques et y compris l'article 101 du Code pénal, seront punis des mêmes peines.

« Seront punis de la même peine, ceux qui, par l'un des moyens énoncés en l'article 23, auront fait l'apologie des crimes de meurtre, de pillage ou d'incendie, ou de vol, ou de l'un des crimes prévus par l'article 435 du Code pénal. Tous cris ou chants séditieux proférés dans des lieux ou réunions publics seront punis d'un emprisonnement de six jours à un mois ou d'une amende de 16 francs à 500 francs ou de l'une de ces deux peines seulement. »

Que résulte-t-il de ces textes ?

Il nous semble que si, en ce qui concerne les voies fermées, la justice est suffisamment armée pour la répression des tentatives aussi bien que pour celle des actes de sabotage, la loi ne permet pas, à l'heure actuelle, d'atteindre toutes les provocations ni de sévir contre toutes les formes d'une tactique extrêmement souple. Le projet que vient

d'élaborer la commission de la réforme judiciaire, nous fournit l'occasion de préciser à ce sujet notre opinion.

Ce projet n'est en somme qu'une reproduction modifiée sur quelques points de détail du projet Briand du 22 décembre 1910. La grande originalité du projet de la commission est le paragraphe 3 de l'article 1^{er} qu'elle a d'ailleurs emprunté au texte que lui avait soumis, sous le ministère Monis, le ministre de la justice, M. Antoine Perrier. Ajoutez à cela les mots « tenté de détériorer ou de rendre indisponibles » dans le paragraphe 1, le mot « provocation » dans le paragraphe 2 : voilà toute l'œuvre de la commission. Elle est d'ailleurs fort heureuse. Le texte tel qu'il est rédigé permet — on peut le dire — d'atteindre toute espèce de provocation ou d'excitation même non suivie d'effet, comme aussi toute espèce de sabotage. La simple indisponibilité résultant même pour des instruments de travail, marchandises ou choses étrangères à une exploitation, un commerce ou une industrie, d'actes volontaires destinés à entraver le fonctionnement de cette exploitation, de ce commerce ou de cette industrie, suffira ainsi à caractériser le délit de sabotage. Encore serait-il nécessaire que cette volonté, cette destination soient certaines

Et pour qu'aucun doute ne soit possible sur le sens de ces articles, qu'il me suffise de citer quelques mots du rapporteur de la commission, M. Lauraine :

Nous avons voulu, par l'article nouveau, généraliser l'application de la sanction pénale à toutes les destructions

ou détériorations volontaires quelle qu'en soit la nature, à tous les objets sans exception, que ces objets aient le caractère immobilier par destination ou mobilier, qu'ils soient des instruments de travail, des marchandises ou même des choses étrangères à l'exploitation, à l'industrie ou au commerce, que leur détérioration avait pour but d'entraver.

Pour qu'il y ait lieu à application de la loi, il ne sera pas nécessaire qu'il y ait eu, à proprement parler, destruction ou détérioration ; il suffira que les objets aient été rendus indisponibles avec la volonté de la part de l'agent, d'entraver le fonctionnement d'un service public, d'une exploitation, d'une industrie ou d'un commerce.

Par cette disposition, certaines pratiques, auxquelles on a donné le nom de grève perlée, pourront être atteintes, lorsqu'il sera établi que l'indisponibilité des objets utiles à l'exploitation sera le résultat d'une intention coupable de la part de l'agent.

Notre article nouveau apporte à l'article 443 deux modifications essentielles :

« 1° La tentative du délit prévu à l'article sera punie comme le délit lui-même ;

« 2° La provocation à commettre le délit sera punie des mêmes peines, alors même qu'elle n'aurait pas été suivie d'effet (1). »

Les révolutionnaires, les anarchistes et les unifiés di-

(1) *Rapport.*

ront que c'est là un projet réactionnaire : nous n'y voyons, quant à nous, qu'un heureux précédent qui nous autorisera à réclamer demain une législation de la mise à l'index, une délimitation précise des atteintes à la liberté du travail : il faut que soient précisés les moyens de grève licites ou illicites pour les belligérants dans leurs rapports réciproques et plus encore dans leurs rapports avec les personnes et les biens des neutres.

II

Il semblerait, si l'on s'engage dans cette voie, qu'après avoir défini et puni le *sabotage*, le législateur dut se préoccuper de préciser le délit d'*atteinte à la liberté du travail*.

L'article 414 du Code pénal punit, en effet, d'un emprisonnement de six jours à trois ans, et d'une amende de 16 à 3.000 francs ou de l'une de ces deux peines seulement, « quiconque, à l'aide de violences, voies de fait, menaces ou manœuvres frauduleuses aura amené ou maintenu, tenté d'amener ou de maintenir une cessation concertée de travail dans le but de forcer la hausse ou la baisse des salaires ou de porter atteinte au libre exercice de l'industrie ou du travail ».

Cet article, d'un vague déconcertant, a été en ces dernières années, de la part des juristes, l'objet de critiques quasi-unanimes.

C'est surtout l'expression « manœuvres frauduleuses » qui a suscité les griefs concordants de la classe ouvrière

et des experts commentateurs de la loi de 1864. Sans doute les travaux préparatoires de cette loi indiquent que le législateur n'a pas voulu laisser à cette expression le sens mal défini qu'elle implique dans le langage courant, et M. Emile Ollivier, rapporteur de la loi, a expliqué que les manœuvres frauduleuses supposent la réunion de quatre circonstances : « 1° D'abord la fraude, c'est-à-dire, comme dit M. Merlin, *la tromperie, l'action faite de mauvaise foi* (1) ; 2° Les actes combinés artificieusement pour surprendre la confiance (2) ; 3° les manœuvres frauduleuses doivent être de nature à faire impression, c'est-à-dire n'être pas d'une telle grossièreté qu'elles n'aient pas raisonnablement agi sur ceux qu'elles avaient en vue d'entraîner ; 4° enfin elles doivent avoir été déterminantes, c'est-à-dire avoir porté atteinte par le moyen d'une coalition à la liberté des patrons et des ouvriers (3). »

Et M. Emile Ollivier donnait ces exemples : « Des ouvriers travaillent en paix ; plusieurs de leurs camarades, ayant résolu de faire grève, les attendent à la sortie de leur atelier ; ils les pressent d'imiter leur exemple, pro-

(1) Il ajoutait : La loi n'a voulu atteindre ni les projets téméraires et hasardeux ni les entreprises insensées. Si l'agent a cru au succès, s'il a été lui-même dupe de sa folie, s'il s'est trompé de bonne foi, il cesse d'être responsable aux yeux de la loi pénale des efforts qu'il a faits pour entraîner des tiers dans son erreur.

(2) « Les paroles artificieuses, les allégations mensongères, les promesses, les espérances ne sont point isolées de tout fait extérieur, des manœuvres ; il faut qu'elles soient accompagnées d'un acte quelconque destiné à les appuyer et à leur donner crédit (*Rapport*, p. 25).

(3) *Rapport*, p. 27.

mettent leur assistance, étalent avec exagération les chances de succès, le nombre des adhérents, exaltent la justice de leur cause ; dans tous ces actes ou autres analogues il y a l'exercice bon ou mauvais d'un droit et non l'emploi de manœuvres frauduleuses. » Mais au contraire « des organisateurs d'une grève, pour triompher des résistances, affirment des faits qu'ils savent mensongers ; ils attribuent aux patrons des résolutions qui n'ont pas été prises ; ils annoncent le succès dans la ville voisine de prétentions analogues aux leurs, alors qu'il n'en est rien et qu'ils le savent. Ces divers actes constituent des manœuvres frauduleuses. Les mêmes hypothèses renversées indiquent en quoi consistent les manœuvres frauduleuses de la part des patrons. »

Mais les travaux préparatoires ne lient pas le juge dans son interprétation des textes, et la jurisprudence a parfois donné à cette expression « manœuvres frauduleuses » une extension qui dépasse incontestablement la pensée du législateur de 1864 (1). On comprend dès lors qu'une modification de l'article 414 ait été demandée : à l'exemple de l'act anglais de 1875, il ne serait pas impossible que le législateur français, en substituant aux termes trop vagues de ce texte, une énonciation précise et limitative des actes

(1) M. d'Haussonville, à propos d'un fait de ce genre, proposait d'ajouter les mots *contrainte morale* et *intimidation* à l'article 414 (*Echo de Paris*, novembre 1911). V. notre article sur ce point (*Bulletin de la Semaine*, décembre 1911) et la réplique de M. d'Haussonville.

de débauchage permis et défendus, donnât satisfaction à des sollicitations légitimes

Mais, pour notre part, nous estimons que cette réforme, intéressante au point de vue de l'effet moral pouvant en résulter, n'aurait, au point de vue social, aucune portée. Au surplus, il est aisé de comprendre que la question des modifications à apporter à l'article 414 ne se pose même pas pour nous, puisque nous proposons l'institution d'une procédure déclarative de la grève, qui, en subordonnant celle-ci au vote d'une majorité, enlève toute raison d'être à une disposition qui vise des cessations de travail *simultanées*, mais, en définitive, *individuelles*.

III

Reste la question de la mise à l'index. C'est un principe consacré par la jurisprudence la plus constante que le législateur, en abolissant l'article 416 du Code pénal, n'a pas soustrait les syndicats au droit commun de la responsabilité. Et c'est pourquoi les tribunaux, en application de l'article 1382 du Code civil, accordent fréquemment des dommages-intérêts à des ouvriers « mis à l'index » par des syndicats.

La jurisprudence distingue à cet égard trois hypothèses :

1° L'interdiction du travail est exercée uniquement dans un but de malveillance : les tribunaux condamnent toujours ;

2° L'interdiction est motivée par un refus d'affiliation

à un syndicat : les tribunaux condamnent presque toujours ;

3° L'interdiction a pour cause une infraction aux conditions de travail fixées par un syndicat : les tribunaux ne condamnent jamais (1).

Rien de plus légitime que la solution admise dans la première hypothèse. Si la notion juridique des abus de droit « nous apparaît surtout comme une cause sommaire et un remède extrême mis à la portée des faibles, pour se défendre contre l'oppression des forts, il faut aussi que lorsque les faibles en se liguant deviennent une force, ils sachent se replier aux garanties sociales qui sont l'essence du droit et sans lesquelles le droit n'est plus que l'injustice organisée » (2).

Quant aux faits de la seconde hypothèse, il semble bien que la jurisprudence qui *présume* chez leurs auteurs l'intention de nuire soit à la fois contraire « aux principes du droit et à l'enseignement des faits » (3). La vérité est que nous sommes en présence non d'un *abus de droit*, mais d'un *conflit de droits* entre le droit du syndicat à l'existence et à l'expansion et le droit du travail libre. Il s'agit dès lors, « comme en matière de propriété, de délimiter la sphère d'action de droits rivaux et parallèles » (4).

(1) Pour plus de détails, V. Paul Boncour, *La Fédération économique*, 2^e éd., p. 250 et suiv. et aussi Marais, *Les syndicats professionnels et la jurisprudence*.

(2) Saleilles, *Bull. Soc. Et. législ.*, 1900, n° 4, p. 343.

(3) Saleilles, p. 344.

(4) Saleilles, *eod. loc.*

C'est au législateur qu'il appartient de le faire. Et puisqu'il a mis aux mains de la classe ouvrière l'arme de la coalition, puisqu'il a reconnu la légitimité, en principe de la mise à l'index, il faut qu'il en reconnaisse la légitimité dès lors qu'elle s'exerce dans un but de défense corporative ou professionnelle. En vérité, nous ne voyons pas pourquoi l'intérêt social exigerait que cette liberté fût réduite à une simple apparence. La contrainte morale qu'elle implique est solidaire de l'exercice normal de la défense professionnelle qui appartient au syndicat. En refuser l'exercice à celui-ci n'aurait d'autre résultat que de l'inciter à le dissimuler sous de fallacieux prétextes. Et c'est bien ce qui se produit fréquemment à l'heure actuelle sous l'empire d'une jurisprudence équivoque. Accorder au syndicat une liberté absolue de mise à l'index, en vue de la défense professionnelle, c'est mettre en ses mains une arme qu'il possède déjà virtuellement dès l'instant qu'il jouit de la faculté de provoquer la grève, c'est lui conférer une liberté dont il devra, s'il a conscience de l'intérêt collectif, n'user qu'avec discrétion, mais c'est surtout le développement logique d'une législation qui n'a pas subordonné la légitimité de la grève à celle des postulats qui l'inspirent.

L'organisation juridique de la grève n'est en soi ni la limitation ni l'extension de la faculté de grève, mais seulement sa régularisation.

ANNEXES

ANNEXE I

PROPOSITION DE LOI

tendant à organiser le droit de grève, présentée par MM. Paul Constant (Allier), Bouveri, Delory, Jacques Dufour, Bedouce, Betoulle, Jules Guesde, Ghesquièrre, Jaurès, Henri Durre, Melin, Nicolas, Selle, Sembat, députés (1).

EXPOSÉ DES MOTIFS.

Messieurs, le 8 février 1894, une proposition de loi tendant à organiser le droit de grève a été déposée par MM. Jules Guesde, René Chauvin, Jourde, Jaurès et Sembat ; elle a été déposée par nous le 27 mai 1903. Nous avons l'honneur de reprendre cette proposition qui répond évidemment à un besoin, en raison des conflits nombreux

(1) Cette proposition, déposée le 8 février 1894 par MM. Guesde, Chauvin, Jourde, Jaurès et Sembat, a été reprise le 4 décembre 1900 par MM. Zévaès et Sembat, le 27 mai 1903, et le 3 juillet 1906 par les susnommés. Nous tenons à reproduire ici intégralement l'exposé des motifs qui a un véritable intérêt historique.

qui se succèdent rapidement — et naturellement — entre le travail et le capitalisme.

Qu'on le veuille ou non, ces conflits sont appelés à devenir de plus en plus fréquents, de plus en plus aigus, ou fur et à mesure que la simple évolution économique acculera les producteurs à la misère par l'abondance même des produits. C'est la caractéristique du régime économique actuel.

La loi a reconnu, a dû reconnaître le droit de grève, que ceux-là mêmes sont obligés d'admettre en théorie, qui s'efforcent de l'annuler dans la pratique.

Mais elle ne l'a pas organisé. Et c'est à sa non organisation, à l'état d'anarchie dans lequel il a été systématiquement laissé, que doivent être attribués tous les désordres, toutes les violences auxquels, du dedans ou du dehors, il donne lieu ou sert de prétexte.

Qui dit grève dit action ou inaction collective. On ne fait pas grève individuellement. Un travailleur qui se refuse au travail n'est pas un gréviste.

La grève, c'est le refus collectif du travail, qu'il résulte des réclamations des salariés non satisfaites par les salariants ou des exigences des salariants non acceptées par les salariés. Elle est de droit collectif. Et c'est parce que ce droit collectif a été abandonné à l'usage individuel qu'il a entraîné les conséquences pathologiques que tout le monde connaît.

Pour lui restituer son caractère organique ou normal, il faut qu'il ne puisse plus être exercé que collectivement, qu'il devienne d'usage exclusivement collectif.

Or les collectivités, toutes les collectivités sont soumises à une règle supérieure, en dehors de laquelle, incapables de sauvegarder les droits et les intérêts de leurs membres, elles disparaîtraient elles-mêmes ; c'est, comme expression de la volonté générale, la majorité faisant loi. Cette loi des majorités régit et domine la collectivité sociale dont elle est — on peut le dire — sous la République, l'unique loi, mère de toutes les autres.

C'est la majorité de la nation, plus ou moins exactement dégagée par le suffrage universel, qui, devenue la souveraineté nationale, décide et de la forme et du personnel, et de la politique gouvernementale déterminant le mode et la quotité de l'impôt, de tous les impôts, d'argent et de sang. C'est elle qui dispose des choses et des hommes, de nos libertés et de nos vies. Et ce n'est que sur cette volonté du plus, obligatoire pour le moins, qu'est fondé ce qu'on appelle l'ordre à la fin du xix^e siècle.

Il n'en est pas différemment pour les collectivités ou sociétés financières, industrielles, commerciales. La majorité des actionnaires ou des actions ici, la majorité des administrateurs là, fait loi, la loi devant laquelle tous doivent s'incliner et contre laquelle il n'y a pas de recours.

Lorsque, par exemple, saisis d'une série de revendications par leurs ouvriers, les travailleurs du dessous, les membres de la région d'Anzin, ont, après délibération ou sans, décidé, à la majorité des voix, soit de faire droit à ces revendications, soit de les repousser, le oui ou le non s'impose à la minorité, qui ne se réclame pas de la liberté

individuelle pour passer outre et qui, si elle s'avisait de pousser jusque-là les droits de l'homme et de l'anarchie, ne tarderait pas à se voir rappeler à l'ordre — et à son devoir de soumission — par les tribunaux issus, via consulat et empire, de la Révolution française.

Ce qui est bon, ce qui est nécessaire pour les employeurs n'est ni moins bon ni moins nécessaire pour les employés, Il ne saurait y avoir deux lois, surtout dans une société qui nie les classes : une pour la classe possédante, une autre pour la classe dépossédée ; l'une lorsqu'il s'agit de profits à gérer et à défendre, l'autre, lorsqu'il s'agit de salaires.

Le suffrage qui, substitué aux violences individuelles, a été introduit comme l'élément par excellence de l'ordre et de la paix dans la Société, avant majuscule, que ne veut pas connaître l'anarchisme de M. Yves Guyot, et dans toutes les autres associations à base et à fins capitalistes qui vivent sous le couvert de celle-ci, doit être étendu aux associations ouvrières et régler leur action collective. Il doit être notamment appliqué à l'exercice du droit de grève.

A cet effet, nous proposons que, lorsque éclate un différend entre les ouvriers et ouvrières d'une usine, d'une concession minière, d'un chantier et leurs employeurs, une réunion générale ait lieu de ces associés de fait dans le travail et dans la misère, travail commun, misère commune, ne permettant qu'une commune défense ; que le cas leur soit soumis, et qu'après délibération, si la grève

est déclarée, votée à bulletins secrets, elle devienne, de par la loi des majorités, obligatoire pour tous.

Et immédiatement, parce que le travail aura été admis au bénéfice de ce droit des majorités monopolisé aujourd'hui par le capital sans qu'il soit besoin de le rétablir à coups de gendarmes, de soldats, de juges — et quelquefois de cadavres — voici l'ordre matériel plus que garanti, créé *a priori* et définitivement.

Convaincu de leur solidarité indispensable et de l'impuissance des poings et des triques, les intéressés, quelles que puissent être leurs divergences de vues, ne penseront plus, — parce qu'il n'y a pas d'autre solution — qu'à se convertir mutuellement. Cè sera la volonté régulière et pacifique du nombre remplaçant l'usage ou l'abus anarchique de la force individuelle ; ce sera l'état social succédant à l'état de nature.

D'autre part, aucun motif, aucun prétexte à l'entrée en ligne de la force publique, respectueuse de la libre décision intervenue, qu'elle ne pourrait qu'être appelée à sanctionner au cas — qui ne se produira pas, on peut en être certain — où les patrons, réduits à eux-mêmes, s'aviseraient à faire du désordre avec cet ordre ouvrier.

Plus de Ricamarie ! Plus d'Aubin ! Plus de Fourmies ! Dissipé le cauchemar du sang français versé par des mains françaises, qui pèse aujourd'hui sur notre armée, devenue à fin nationale, c'est-à-dire consacrée exclusivement à la défense de la nation !

La marche ou la continuation de la grève, du conflit

désormais pacifique, sera réglée, comme sa fin, de la même façon, par le même procédé organique : la volonté de la majorité demandée au scrutin et sauvegardant toujours l'intérêt général, puisque ce sont les intéressés qui auront la parole, qui feront eux-mêmes leurs destinées.

Cela dit, c'est avec confiance que nous soumettons à la Chambre la proposition de loi suivante qui, dans un état de choses basé sur l'antagonisme des intérêts, est de nature à réaliser le maximum d'ordre social.

PROPOSITION DE LOI.

ART. 1^{er}. — Les travailleurs des deux sexes sont considérés comme constituant, du fait seul de leur emploi, des sociétés ouvrières par atelier, usine ou concession minière.

ART. 2. — Ces sociétés ouvrières sont assimilées, pour la gestion des intérêts de leurs membres, aux sociétés capitalistes par actions.

Les décisions prises en assemblée générale sur convocation personnelle de tous les sociétaires sont valables et exécutoires pour tous.

ART. 3. — En cas de contestation ou de différend entre les ouvriers ou ouvrières et leurs employeurs, la question sera portée devant l'assemblée générale, qui en délibérera et se prononcera par un vote, à bulletins secrets, sous enveloppe fermée.

ART. 4. — Si, à la majorité des voix, l'assemblée décide

du droit de grève, la cessation du travail sera générale et obligatoire, jusqu'à ce qu'une autre assemblée, réunie à la demande d'un quart des ouvriers ou ouvrières en cause, en ait, également à la majorité, décidé autrement.

ART. 5. — La commission exécutive nommée en assemblée générale et faisant fonction de conseil d'administration pourra toujours, lorsqu'elle le jugera convenable, prendre l'initiative d'une nouvelle réunion plénière.

ART. 6. — Au cas où des propositions viendraient à être faites par les employeurs ou si, usant du droit qui lui est conféré par la loi, le juge de paix intervenait pour proposer l'arbitrage, la commission exécutive devra, dans un délai de trois jours au plus, réunir l'assemblée générale, et lui soumettre la situation nouvelle.

ART. 7. — Tout employeur qui, par manœuvres, promesses ou menaces, aura tenté de détourner de ses devoirs un ou plusieurs des ouvriers ou ouvrières liés par la décision de l'assemblée générale, sera passible d'une amende de 50 à 500 francs et d'un emprisonnement de cinq jours à un mois.

En cas de récidive, l'amende pourra être portée à 5.000 francs et l'emprisonnement à un an.

ANNEXE II

PROPOSITION DE LOI

de M. Millerand, du 12 juin 1906.

ART. 1^{er}. — Dans tout établissement industriel ou commercial occupant au moins cinquante ouvriers ou employés, un avis imprimé, remis à tout ouvrier ou employé, se présentant pour être embauché, fera connaître si les contestations relatives aux conditions du travail entre les propriétaires de l'établissement et les ouvriers ou employés seront ou ne seront pas soumises à l'arbitrage tel qu'il est organisé par la présente loi.

Dans le premier cas, l'entrée dans l'établissement constitue, après un délai de trois jours, l'engagement réciproque de se conformer à ladite loi. Elle établit, pour tout ce qui est prévu, une communauté d'intérêts entre les ouvriers et les employés et les oblige à se soumettre aux décisions prises conformément à ces dispositions.

L'avis prévu au paragraphe 1^{er} du présent article et formant convention entre les parties doit être affiché dans l'établissement par les soins du chef d'établissement.

ART. 2. — Est considéré comme occupant au moins cinquante ouvriers ou employés tout établissement qui, pendant plus de dix semaines par an, occupe au moins cinquante ouvriers ou employés de tout âge et de l'un ou l'autre sexe.

Est considéré comme formant un seul établissement tout ensemble, d'ateliers, de chantiers, d'exploitations, ou de magasins contigus appartenant à un même patron ou à une même société.

ART. 3. — Les contestations relatives au nombre des ouvriers et employés, à la formation du contrat d'arbitrage, sont portées par les intéressés, patrons, ouvriers et employés, devant le conseil de prud'hommes de la localité, ou s'il n'en existe pas, devant le juge de paix.

ART. 4. — Dans le cahier des charges de tout marché de fournitures ou de travaux pour le compte de l'Etat, une clause stipulera l'obligation pour le soumissionnaire d'accepter pour les chantiers ou ateliers organisés ou fonctionnant en vue de l'exécution d'un marché passé avec l'Etat, le recours à l'arbitrage, tel qu'il est organisé par la présente loi.

Dans le cahier des charges de toute concession accordée par l'Etat, une clause stipulera l'obligation pour le concessionnaire d'accepter ce recours à l'arbitrage.

Toute concession de mine qui sera désormais attribuée obligera le concessionnaire à l'application de la présente loi.

Les départements et les communes auront le droit d'imposer l'obligation du recours à l'arbitrage dans les cahiers des charges de leurs concessions et marchés.

Les chemins de fer d'intérêt local et les tramways seront, quelle que soit l'autorité concédante, soumis aux dispositions de la présente loi relative aux concessions départementales et communales.

Un décret rendu dans la forme d'un règlement d'administration publique déterminera les mode et conditions de l'application du présent article ; il fixera, en ce qui concerne les Compagnies de chemins de fer et de tramways, le mode de formation des circonscriptions et conditions du vote dans les divers scrutins prévus par la présente loi.

ART. 5. — Dans tout établissement industriel ou commercial où a été pris l'engagement réciproque de recourir à l'arbitrage, les ouvriers ou employés choisissent parmi eux des délégués permanents chargés de représenter le personnel auprès du chef de l'établissement.

ART. 6. — Tout établissement comptant 150 ouvriers ou employés forme au moins une circonscription électorale. Au delà de cet effectif, l'établissement devra être, par les soins du chef d'établissement, divisé en circonscriptions soit territoriales, soit professionnelles.

Chaque circonscription comprend au moins 50 et au plus 150 ouvriers et employés ; elle est représentée par un délégué et par un délégué adjoint.

ART. 7. — Sont électeurs dans une circonscription, à l'exclusion des agents préposés à la direction ou à la surveillance du personnel, les ouvriers et employés de l'un ou l'autre sexe qui y travaillent, à la condition d'avoir dix-huit ans accomplis, et d'être inscrits sur la feuille de la dernière paye effectuée par l'établissement avant l'affichage de l'avis fixant le jour de l'élection

ART. 8. — Sont éligibles dans une circonscription, à la

condition de savoir lire et écrire, d'être Français, âgés de vingt-cinq ans accomplis et de n'avoir encouru aucune condamnation entraînant soit la perte des droits politiques, soit la perte des droits visés à l'article 31 ci-après :

Les électeurs ci-dessus désignés ayant travaillé deux ans au moins dans l'établissement. A défaut d'électeurs remplissant cette condition, pourront être élus les électeurs justifiant de deux années de travail dans des établissements similaires

ART. 9. — Les électeurs nomment leurs délégués chaque année dans le courant du mois de janvier ; pour les industries saisonnières, cette date peut être modifiée.

Un avis du chef d'établissement indique pour chaque circonscription la date de l'élection, le local où aura lieu le vote ainsi que les heures auxquelles sera ouvert et fermé le scrutin.

Cet avis est affiché dans tous les lieux de travail, dix jours au moins avant la date de l'élection ; copie en est envoyée le même jour au maire de la commune.

La liste des électeurs et des éligibles, dressée par le chef de l'établissement, est affichée par ses soins en même temps que l'avis convoquant les électeurs et aux mêmes lieux. Copie en est remise par lui au maire qui la tient à la mairie à la disposition des ouvriers.

En cas de réclamation des intéressés au sujet de la formation, soit des circonscriptions, soit des listes électorales, le recours doit être formé cinq jours au plus après celui où l'affichage a été effectué et la liste mise à la mairie

à la disposition des ouvriers, devant le conseil de prud'hommes ou, à défaut, devant le juge de paix qui statue d'urgence et en dernier ressort.

ART. 10. — Le bureau électoral de chaque circonscription est formé par les deux plus âgés et le plus jeune des électeurs présents au moment de l'ouverture du scrutin.

Le chef d'établissement ne peut se faire représenter simultanément dans le local du vote pendant les opérations électorales par plus de deux personnes.

Le vote a lieu, sous peine de nullité, par bulletin blanc plié, mis sous enveloppe et ne portant aucune indication extérieure. Avant de déposer son vote, l'électeur doit passer par un compartiment d'isolement où il trouvera des enveloppes toutes identiques.

Chaque bulletin porte deux noms, les noms suivant les deux premiers, s'il y en a sur le bulletin, sont annulés.

Pour être élu au premier tour de scrutin, il faudra obtenir la majorité absolue des suffrages exprimés et un nombre de voix au moins égal au quart des électeurs inscrits.

Au deuxième tour de scrutin, la majorité relative suffira, quel que soit le nombre des votants.

En cas d'égalité de suffrages, le plus âgé des candidats sera élu.

Si un second tour de scrutin est nécessaire, il y sera procédé dans le plus bref délai possible, après la proclamation du résultat du premier tour.

ART. 11. — Après le dépouillement du scrutin, le pré-

sident proclame le résultat du vote ; il dresse et transmet au maire, qui le tient à la disposition des intéressés, le procès-verbal des opérations.

En cas de protestation, le recours des intéressés, patrons, ouvriers ou représentants de leurs syndicats, doit être formé dans les trois jours qui suivent la proclamation du résultat devant le conseil de prud'hommes ou, à défaut, devant le juge de paix qui statue d'urgence et en dernier ressort.

ART. 12. — Les délégués et délégués adjoints proclamés élus par le bureau entrent aussitôt en fonctions.

En cas de vacance par décès, démission, annulation d'élection, le nouvel élu sera nommé pour le temps restant à courir jusqu'au terme qui était assigné aux fonctions de celui qu'il remplace.

L'élection aura lieu dans le délai de quatre semaines après la vacance, et dans les formes prescrites ci-dessus.

ART. 13. — Le délégué de chaque circonscription et, en cas d'empêchement, le délégué adjoint, est chargé de recevoir les réclamations du personnel, relatives aux conditions du travail, et de les présenter au chef d'établissement ou à son préposé.

Le chef d'établissement peut désigner, pour entendre les réclamations courantes, un chef d'atelier ou un chef de service. Le règlement déterminera les jour et heure auxquels ces réclamations sont présentées chaque semaine. Une fois au moins par mois, aux jour et heure fixés par le règlement, les délégués pourront entretenir le chef

d'établissement lui-même, ou un agent supérieur de la direction par lui désigné. Les délégués adjoints assisteront à ces entrevues.

ART. 14. — Lorsque le chef d'établissement ou son préposé n'aura point admis les réclamations du personnel présentées par les délégués ouvriers, ceux-ci, à la demande d'un groupe d'ouvriers et d'employés, devront les remettre, formulées par écrit, audit chef de l'établissement ou à son préposé.

Dans les quarante-huit heures de la remise, le chef d'établissement fera parvenir aux ouvriers, par l'intermédiaire de leurs délégués, une réponse écrite contenant, s'il maintient sa décision, le nom des arbitres choisis par lui.

Passé ce délai, si les arbitres ne sont pas désignés, les ouvriers pourront décider la grève.

Si le chef d'établissement a désigné des arbitres, les ouvriers devront, dans les quarante-huit heures suivantes, faire connaître par leurs délégués le nom de leurs arbitres choisis en nombre égal.

Si la sentence arbitrale n'a pas été rendue par les arbitres des deux parties, soit par un arbitre commun dans les six jours qui ont suivi la désignation de leurs arbitres par les ouvriers, ceux-ci pourront décider la cessation du travail.

ART. 15. — La grève ne pourra être décidée, soit pour l'ensemble de l'établissement, soit pour un ou plusieurs ateliers ou magasins énumérés expressément, que par un vote régulier du personnel émis dans les conditions suivantes.

ART. 16. — Les délégués ouvriers font connaître au personnel et à la direction, six heures au moins à l'avance, les lieux et heures du vote.

Sont admis à prendre part au vote les électeurs désignés à l'article 7 travaillant dans les ateliers ou magasins dont la déclaration de grève entraînera le chômage.

ART. 17. — Le bureau est formé des deux plus âgés et du plus jeune des ouvriers ayant droit de voter, présents à l'ouverture du scrutin. Le vote a lieu dans les conditions fixées par l'article 10, alinéa 3. Pendant la durée du scrutin, le local du vote est interdit à quiconque n'a pas droit d'y prendre part.

Chaque bulletin porte l'une des deux mentions « pour la grève » ou « contre la grève ».

Pour que la grève soit votée au premier tour du scrutin, le dépouillement doit donner un nombre de « pour » supérieur à la moitié du nombre des suffrages exprimés et au tiers du nombre des personnes ayant droit de prendre part au vote.

Au cas où le nombre de suffrages exprimés est insuffisant, il est procédé le lendemain à un nouveau scrutin.

ART. 18. — Après le dépouillement du scrutin, le bureau proclame le résultat du vote et les délégués ouvriers le font connaître immédiatement au chef d'établissement ; procès-verbal des opérations dressé par le bureau est, par ses soins, transmis au maire qui le tient à la disposition des intéressés.

ART. 19. — Toute cessation collective de travail déci-

dée conformément aux articles 15 à 18 est, en vertu du contrat défini à l'article 1^{er}, obligatoire.

Le vote doit être renouvelé tous les sept jours au moins, dans les conditions fixées par les articles 15 à 18, sans que l'on puisse compter parmi les personnes ayant le droit de prendre part au vote celles qui auraient quitté la localité ou qui auraient été embauchées dans un autre établissement.

Le travail est repris si la grève n'est pas votée à nouveau.

ART. 20. — Si la cessation de travail n'est pas votée, le personnel est tenu de continuer le travail. Toute réclamation nouvelle devra être introduite dans la forme prévue par les articles 13 et 14.

ART. 21. — En cas de grève déclarée, les sections compétentes du conseil du travail sont d'office appelées à trancher le différend. Elles sont convoquées à cet effet par le président du conseil du travail, saisi lui-même, soit par l'un des intéressés, soit par l'autorité administrative.

ART. 22. — Les sections du conseil du travail agissant en qualité d'arbitres exerceront les droits reconnus aux arbitres par le Code de procédure civile.

ART. 23. — Les sentences arbitrales rendues par les premiers arbitres, l'arbitre départiteur ou les sections des conseils du travail consignées dans les procès-verbaux signés par les arbitres, vaudront convention entre les parties pour une période de six mois.

ART. 24. — Si le travail n'a pas été suspendu, ou s'il a

été repris avant la sentence arbitrale, celle-ci aura un effet rétroactif. Son application partira soit du jour de la reprise du travail dans le second cas, soit, dans le premier cas, du début de la procédure.

ART. 25. — Les sentences arbitrales sont déposées et conservées en minute au secrétariat du conseil du travail qui en adresse une expédition au ministre du commerce et de l'industrie par l'intermédiaire du préfet.

Une expédition en est délivrée gratuitement à chacune des parties.

ART. 26. — Sera puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de 100 à 2.000 francs, quiconque, soit par voies de faits, violences, menaces, dons ou promesses, soit en faisant craindre à un des ouvriers intéressés de perdre son emploi ou d'exposer à un dommage sa personne, sa famille ou ses biens, aura influencé son vote à l'un des scrutins prévus par la présente loi.

ART. 27. — Sera puni d'une amende de 16 à 100 francs quiconque aura mis obstacle à l'accomplissement des fonctions d'un délégué ou d'un arbitre, telles que ses fonctions sont prévues par la présente loi, sans préjudice de l'application des articles 177 et suivants, 222 et suivants du Code pénal.

En cas de récidive la peine sera de six jours à un mois de prison et de 100 à 200 francs d'amende.

ART. 28. — L'article 463 du Code pénal est applicable aux condamnations prononcées en vertu des articles 28 et 29 de la présente loi.

ART. 29. — En cas d'inexécution des engagements résultant de la convention d'arbitrage prévue à l'article 1^{er}, les patrons, ouvriers ou employés qui n'auront pas tenu ces engagements, seront interdits, pendant trois ans, du droit d'être électeurs et éligibles dans les divers scrutins relatifs à la représentation du travail, savoir : la nomination des administrateurs de syndicats, des délégués ouvriers, des délégués mineurs, des conseillers prud'hommes, des membres des chambres de commerce, tribunaux de commerce, conseils du travail et des membres du Conseil supérieur du travail.

En cas de récidive, l'interdiction sera de six ans.

La perte de ces droits électoraux sera constatée par les juges de paix et notifiée à fin de radiation aux autorités compétentes.

ART. 30. — A titre transitoire, et dans le cas où des conflits éclateraient en dehors des circonscriptions des conseils du travail existants, les fonctions d'arbitre dévolues aux sections seraient remplies : pour les grèves groupant moins de 300 ouvriers, par le conseil de prud'hommes qui existe dans la circonscription ou qui en est le plus rapproché et, pour les grèves groupant plus de 300 ouvriers, par une délégation du Conseil supérieur du travail, comprenant un nombre égal de patrons et d'ouvriers, nommés soit par le conseil supérieur, soit par la commission permanente.

ART. 31. — Les locaux nécessaires aux assemblées ayant à émettre les votes prévus par la présente loi, ainsi que

ceux nécessaires aux séances du conseil du travail, sont fournis, chauffés et éclairés par la commune ; les frais qui en résultent sont compris dans les dépenses obligatoires des communes.

Les dépenses nécessitées par la procédure d'arbitrage, l'indemnité à allouer au secrétaire du conseil du travail seront fixées par arrêté du préfet du département et portées au budget départemental comme dépenses obligatoires.

Les frais de déplacement et de séjour des membres des conseils du travail constituent des dépenses obligatoires lorsque la section siège comme tribunal arbitral ; ils constituent des dépenses facultatives dans les autres cas.

ART. 32. — Tous actes faits en exécution de la présente loi seront dispensés du timbre et enregistrés gratis.

ART. 33. — La présente loi est applicable aux colonies de la Guadeloupe, de la Martinique et de la Réunion.

ANNEXE III

PROPOSITION DE LOI COLLIARD

au nom de la Commission du travail,
du 27 décembre 1907.

ART. 1^{er}. — Dans tout établissement industriel ou commercial occupant au moins 50 ouvriers ou employés, un avis imprimé, remis à tout ouvrier ou employé se présentant pour être embauché, fera connaître si les contestations relatives aux conditions du travail entre les propriétaires de l'établissement et les ouvriers ou employés seront ou ne seront pas soumises à l'arbitrage tel qu'il est organisé par la présente loi.

Dans le premier cas, l'entrée dans l'établissement constitue, après un délai de trois jours, l'engagement réciproque de se conformer à ladite loi. Elle établit pour tout ce qui est prévu une communauté d'intérêts entre les ouvriers et les employés et les oblige à se soumettre aux décisions prises conformément à ces dispositions.

L'avis prévu au paragraphe 1^{er} du présent article et formant convention entre les parties doit être affiché dans l'établissement par les soins du chef de l'établissement.

ART. 2. — Est considéré comme occupant au moins 50 ouvriers ou employés tout établissement qui, pendant

plus de 10 semaines par an, occupe au moins 50 ouvriers ou employés de tout âge et de l'un ou l'autre sexe.

Est considéré comme formant un seul établissement tout ensemble d'ateliers, de chantiers, d'exploitations ou de magasins contigus, appartenant à un même employeur ou à une même société.

ART. 3. — Les contestations relatives au nombre des ouvriers ou employés, à la formation du contrat d'arbitrage, sont portées par les intéressés patrons, ouvriers et employés, devant le conseil de prud'hommes de la localité, ou s'il n'en existe pas, devant le juge de paix.

ART. 4. — Dans le cahier des charges de tout marché des fournitures ou de travaux pour le compte de l'Etat, une clause stipulera l'obligation pour le soumissionnaire d'accepter pour les chantiers ou ateliers organisés ou fonctionnant en vue de l'exécution d'un marché passé avec l'Etat, le recours à l'arbitrage, tel qu'il est organisé à la présente loi.

Dans le cahier des charges de toute concession accordée par l'Etat, une clause stipulera l'obligation pour le concessionnaire d'accepter ce recours à l'arbitrage.

Le recours à l'arbitrage organisé par la présente loi est applicable dès sa promulgation aux mines, entreprises de transports en commun, de distribution collective de lumière et de force motrice qui ont été ou seront concédées par l'Etat.

Les départements et les communes auront le droit d'imposer l'obligation du recours à l'arbitrage dans le cahier des charges de leurs concessions et marchés.

Les chemins de fer d'intérêt local et les tramways seront, quelle que soit l'autorité concédante, soumis aux dispositions de la présente loi relative aux concessions départementales et communales.

Un décret rendu dans la forme d'un règlement d'administration publique déterminera les modes et conditions de l'application du présent article ; il fixera, en ce qui concerne les Compagnies de chemins de fer et de tramways, le mode de formation des circonscriptions et les conditions du vote dans les divers scrutins prévus par la présente loi.

ART. 5. — Dans tout établissement industriel ou commercial, où a été pris l'engagement réciproque de recourir à l'arbitrage, les ouvriers ou employés choisissent parmi eux des délégués permanents, chargés de représenter le personnel auprès du chef d'établissement.

ART. 6. — Tout établissement comptant 150 ouvriers ou employés forme au moins une circonscription électorale. Au delà de cet effectif, l'établissement devra être, par les soins du chef d'établissement, divisé en circonscriptions soit territoriales, soit professionnelles.

Chaque circonscription comprend au moins 50 et au plus 150 ouvriers et employés ; elle est représentée par un délégué et par un délégué adjoint.

ART. 7. — Sont électeurs dans une circonscription, à l'exception des agents exclusivement préposés à la direction ou à la surveillance du personnel, les ouvriers et employés de l'un ou l'autre sexe qui y travaillent, à la

condition d'avoir dix-huit ans accomplis et d'être inscrits sur la feuille de la dernière paye effectuée par l'établissement avant l'affichage de l'avis fixant le jour de l'élection.

ART. 8. — Sont éligibles dans une circonscription, à la condition de savoir lire et écrire, d'être Français, âgés de vingt-cinq ans accomplis et de n'avoir encouru aucune condamnation entraînant soit la perte des droits politiques, soit la perte des droits visés à l'article 29 ci-après :

Les électeurs ci-dessus désignés, ayant travaillé deux ans au moins dans l'établissement. A défaut d'électeurs remplissant cette condition, pourront être élus les électeurs justifiant de deux années de travail dans des établissements similaires.

ART. 9. — Les électeurs nomment leurs délégués chaque année dans le courant du mois de janvier ; pour les industries saisonnières, cette date peut être modifiée.

Un avis du chef d'établissement indique pour chaque circonscription la date de l'élection qui devra avoir lieu à la mairie, ainsi que les heures auxquelles sera ouvert et fermé le scrutin.

Cet avis est affiché dans les lieux de travail, dix jours au moins avant la date de l'élection ; copie en est envoyée le même jour au maire de la commune.

La liste des électeurs et des éligibles, dressée par le chef de l'établissement, est affichée par ses soins en même temps que l'avis convoquant les électeurs, et aux mêmes lieux. Copie en est remise par lui au maire qui la tient à la mairie à la disposition des ouvriers et employés.

En cas de réclamations des intéressés au sujet de la formation, soit des circonscriptions, soit des listes électorales, le recours doit être formé cinq jours au plus après celui où l'affichage a été effectué et la liste mise à la mairie à la disposition des ouvriers ou employés, devant le conseil de prud'hommes ou, à défaut, devant le juge de paix qui statue d'urgence et en dernier ressort.

ART. 10. — Le bureau électoral de chaque circonscription est formé par les deux plus âgés et le plus jeune des électeurs présents au moment de l'ouverture du scrutin.

Le chef d'établissement ne peut se faire représenter simultanément dans un local du vote, pendant les périodes électorales, par plus de deux personnes.

Le vote a lieu, sous peine de nullité, par bulletin blanc plié, mis sous enveloppe et ne portant aucune indication extérieure. Avant de déposer son vote, l'électeur doit passer dans un compartiment d'isolement où il trouvera des enveloppes toutes identiques.

Chaque bulletin porte deux noms ; les noms suivants les deux premiers, s'il y en a sur le bulletin, sont annulés.

Pour être élu au premier tour du scrutin, il faudra obtenir la majorité absolue des suffrages exprimés et un nombre de voix au moins égal au quart des électeurs inscrits.

Au deuxième tour de scrutin, la majorité relative suffira, quel que soit le nombre des votants.

En cas d'égalité de suffrages, le plus âgé des candidats sera élu.

Si un second tour de scrutin est nécessaire, il y sera

procédé dans un délai maximum de 15 jours après la proclamation du premier tour.

ART. 11. — Après le dépouillement du scrutin, le président proclame le résultat du vote ; il dresse et transmet au maire, qui le tient à la disposition des intéressés, le procès-verbal des opérations.

En cas de protestation, le recours des intéressés, patrons, ouvriers, employés ou représentants de leurs syndicats, doit être formé dans les trois jours qui suivent la proclamation du résultat devant le conseil de prud'hommes, ou, à défaut, devant le juge de paix qui statue d'urgence et en dernier ressort.

ART. 12. — Les délégués et délégués adjoints proclamés élus par le bureau entrent aussitôt en fonctions.

En cas de vacance par décès, démission, annulation d'élection, le nouvel élu sera nommé pour le temps restant à courir jusqu'au terme qui était assigné aux fonctions de celui qu'il remplace.

L'élection aura lieu dans le délai de quatre semaines après la vacance et dans les formes prescrites ci-dessus.

ART. 13. — Le délégué de chaque circonscription, et, en cas d'empêchement le délégué adjoint, est chargé de recevoir les réclamations du personnel relatives aux conditions du travail et de les présenter au chef d'établissement ou à son préposé.

Le chef d'établissement peut désigner, pour entendre les réclamations courantes, un chef d'atelier ou chef de service. Le règlement déterminera les jour et heure aux-

quels ces réclamations sont présentées chaque semaine. Une fois au moins par mois, aux jour et heure fixés par le règlement, les délégués pourront entretenir le chef d'établissement lui-même, ou un agent supérieur de la direction par lui désigné. Les délégués adjoints assisteront à ces entrevues.

ART. 14. — Lorsque le chef d'établissement ou son préposé n'aura point admis les réclamations du personnel présentées par les délégués, ceux-ci, à la demande d'un groupe d'ouvriers ou d'employés, devront les remettre formulées par écrit audit chef d'établissement ou à son préposé.

Dans les quarante-huit heures de la remise, le chef d'établissement fera parvenir aux ouvriers ou employés, par l'intermédiaire de leurs délégués, une réponse écrite contenant, s'il maintient sa décision, le nom des arbitres choisis par lui.

Passé ce délai, si les arbitres ne sont pas désignés, les ouvriers ou employés pourront décider la grève.

Si le chef d'établissement a désigné des arbitres, les ouvriers ou employés devront, dans les quarante-huit heures suivantes, faire connaître par leurs délégués, le nom de leurs arbitres choisis en nombre égal.

Si la sentence arbitrale n'a pas été rendue soit par les arbitres des deux parties, soit par un arbitre commun dans les six jours qui ont suivi la désignation de leurs arbitres par les ouvriers ou employés, ceux-ci pourront décider la suppression du travail.

ART. 15. — La grève ne pourra être décidée, soit pour l'ensemble de l'établissement, soit pour un ou plusieurs ateliers ou magasins énumérés expressément, que par un vote régulier du personnel émis dans les conditions suivantes :

ART. 16. — Les délégués font connaître au personnel et à la direction, six heures au moins à l'avance, les heures du vote à la mairie.

Sont admis à prendre part au vote les électeurs désignés à l'article 7, travaillant dans les ateliers ou magasins dont la déclaration de grève entraînera le chômage.

ART. 17. — Le bureau est formé des deux plus âgés et du plus jeune des ouvriers et employés ayant droit de voter, présents à l'ouverture du scrutin. Le vote a lieu dans les conditions fixées par l'article 10, alinéa 3. Pendant la durée du scrutin, le local du vote est interdit à quiconque n'a pas droit d'y prendre part.

Chaque bulletin porte l'une des deux mentions « pour la grève » ou « contre la grève ».

Pour que la grève soit votée au premier tour de scrutin, le dépouillement doit donner un nombre de « pour » supérieur à la moitié du nombre des suffrages exprimés, et au tiers du nombre des personnes ayant droit de prendre part au vote.

Au cas où le nombre de suffrages exprimés est insuffisant, il est procédé le lendemain à un nouveau scrutin.

ART. 18. — Après le dépouillement du scrutin, le bureau proclame le résultat du vote et les délégués le font

connaître immédiatement au chef d'établissement ; procès-verbal des opérations dressé par le bureau est, par ses soins, transmis au maire qui le tient à la disposition des intéressés.

ART. 19. — Toute cessation collective du travail décidée, conformément aux articles 15 à 18, est, en vertu du contrat défini à l'article 1^{er}, obligatoire.

Le vote doit être renouvelé tous les 7 jours au moins, dans les conditions fixées dans les articles 15 à 18, sans que l'on puisse compter, parmi les personnes ayant le droit de prendre part au vote, celles qui auraient quitté la localité ou qui auraient été embauchées dans un autre établissement.

Le travail est repris si la grève n'est pas votée à nouveau.

ART. 20. — Si la cessation de travail n'est pas votée, le personnel est tenu de continuer le travail. Toute réclamation nouvelle devra être introduite dans la forme prévue par les articles 13 et 14.

ART. 21. — En cas de grève déclarée, les sections compétentes du conseil du travail sont d'office appelées à trancher le différend. Elles sont convoquées à cet effet par le président du conseil du travail, saisi lui-même, soit par l'un des intéressés, soit par l'autorité administrative.

ART. 22. — Les sections du conseil du travail agissant en qualité d'arbitres exerceront les droits reconnus aux arbitres par le Code de procédure civile.

ART. 23. — Les sentences arbitrales rendues par les premiers arbitres, l'arbitre départiteur ou les sections des

conseils du travail, consignées dans les procès-verbaux signés par les arbitres, vaudront convention entre les parties pour une période que fixera la sentence arbitrale.

ART. 24. — Si le travail n'a pas été suspendu, ou s'il a été repris avant la sentence arbitrale, celle-ci aura un effet rétroactif. Son application partira soit du jour de la reprise du travail dans le second cas, soit, dans le premier cas, du début de la procédure.

ART. 25. — Les sentences arbitrales sont déposées et conservées en minute au secrétariat du conseil du travail qui en adresse une expédition au ministre du travail et de la prévoyance sociale par l'intermédiaire du préfet.

Une expédition en est délivrée gratuitement à chacune des parties.

ART. 26. — Sera puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de 100 à 2.000 francs, quiconque, soit par voies de fait, violences, menaces, dons ou promesses, soit en faisant craindre à un des ouvriers ou employés intéressés de perdre son emploi ou d'exposer à un dommage sa personne, sa famille ou ses biens, aura influencé son vote, à l'un des scrutins prévus par la présente loi.

Ne tombent pas sous le coup des pénalités édictées au paragraphe précédent les dons ou promesses de subsides faites pour la défense des intérêts professionnels à la généralité des ouvriers ou employés intéressés.

ART. 27. — Sera puni d'une amende de 16 à 100 francs, quiconque aura mis un obstacle à l'accomplissement des

fonctions d'un délégué ou d'un arbitre, telles que ces fonctions sont prévues par la présente loi, sans préjudice de l'application des articles 177 et suivants du Code pénal.

En cas de récidive, la peine sera de six jours à un mois de prison et de 100 à 200 francs d'amende.

ART. 28. — L'article 453 du Code pénal, ainsi que la loi de sursis, est applicable aux condamnations prononcées en vertu des articles 26 et 27 de la présente loi.

ART. 29. — En cas d'inexécution des engagements résultant de la convention d'arbitrage prévue à l'article premier, les employeurs, ouvriers ou employés qui n'auront pas tenu ces engagements seront interdits, pendant trois ans, du droit d'être électeurs et éligibles dans les divers scrutins relatifs à la représentation du travail, savoir : la nomination des administrateurs des syndicats, des délégués ouvriers, des délégués mineurs, des conseillers prud'hommes, des membres des chambres de commerce, tribunaux de commerce, conseils du travail et des membres du conseil supérieur du travail.

En cas de récidive, l'interdiction sera de six ans.

La perte de ces droits électoraux sera constatée par les juges de paix et notifiée à fin de radiation aux autorités compétentes.

ART. 30. — A titre transitoire, et dans le cas où les conflits éclateraient en dehors des circonscriptions des conseils du travail régulièrement constituées, les fonctions d'arbitres dévolues aux sections seraient remplies : pour les grèves groupant moins de 300 ouvriers, par le conseil

de prud'hommes, qui existe dans la circonscription ou qui en est le plus rapproché, et pour les grèves groupant plus de 300 ouvriers, par une délégation du conseil supérieur du travail, comprenant un nombre égal de patrons et d'ouvriers, nommés soit par le conseil supérieur, soit par la commission permanente.

ART. 31. — Les locaux nécessaires aux assemblées ayant à émettre les votes prévus par la présente loi, ainsi que ceux nécessaires aux séances du conseil du travail sont fournis, chauffés et éclairés par la commune, les frais qui en résultent sont compris dans les dépenses obligatoires des communes.

Les dépenses nécessitées par la procédure d'arbitrage, l'indemnité à allouer au secrétaire du conseil du travail seront fixées par arrêté du préfet du département et portées au budget départemental comme dépenses obligatoires.

Les frais de déplacement et de séjour des membres des conseils du travail constituent des dépenses facultatives dans les autres cas.

ART. 32. — Tous actes faits en exécution de la présente loi seront dispensés du timbre et enregistrés gratis.

ART. 33. — La présente loi est applicable aux colonies de la Guadeloupe, de la Martinique, de la Réunion et de l'Algérie.

ANNEXE IV

PROPOSITION DE LOI DE VILLEBOIS-MAREUIL du 21 novembre 1910.

ART. 1^{er}. — Lorsqu'un différend se produira entre patrons et ouvriers, soit au sujet de la nature ou de la réglementation du travail, soit au sujet du travail, soit au sujet des salaires, la partie qui demandera une modification devra, en même temps qu'elle en saisira l'autre partie, demander la constitution d'un conseil de conciliation :

ART. 2. — Cette demande devra être adressée au préfet du département.

Elle devra être signée par les deux tiers des ouvriers ou des patrons, s'il y en a plusieurs en cause.

ART. 3. — Les parties devront exposer dans leur demande : la cause et la nature du conflit, leurs prétentions respectives, et si des efforts ont déjà été tentés pour amener un règlement amiable.

ART. 4. — Dans les cinq jours qui suivront la réception de la demande, le préfet devra nommer un conseil de conciliation composé de trois membres : l'un sera désigné par le patron, l'autre par les employés. Ces deux premiers choisiront le troisième. En cas de désaccord, ce dernier est nommé par le président du tribunal.

ART. 5. — Les membres du conseil de conciliation ne peuvent avoir aucun intérêt pécuniaire dans l'issue de l'affaire.

ART. 6. — Le conseil de conciliation a le droit d'interroger toutes personnes pouvant lui donner des renseignements utiles. Il peut visiter tous les établissements, examiner tous les ouvrages, matériaux et machines, se faire donner tous documents relatifs aux salaires

ART. 7. — Si les parties, dûment convoquées par le conseil de conciliation, refusent de se présenter, acte en sera dressé et communiqué au procureur de la République.

ART. 8. — Seront passibles d'une amende de 500 à 5.000 francs les patrons qui auront refusé de se présenter. L'amende sera de 3 à 10 francs pour l'ouvrier signataire qui n'aura pas répondu à la convocation.

ART. 9. — Si les parties arrivent à s'entendre, le conseil de conciliation dresse acte de leur accord.

ART. 10. — Si l'accord ne s'établit pas, le conseil de conciliation envoie au préfet un rapport et ses conclusions sur les solutions qui lui paraissent équitables.

ART. 11. — Le préfet expédie aux parties copie du rapport, le communique aux journaux et le fait afficher s'il le juge utile.

ART. 12. — Le conseil de conciliation doit déposer son rapport dans un délai de trente jours.

ART. 13. — Le travail devra continuer sans aucun changement de durée, de condition de salaire, sans aucune manœuvre de lock-out ou de grève, depuis le jour où le préfet

aura été saisi d'une demande jusqu'au moment où le vote aura lieu, plus trois jours.

ART. 14. — En cas d'infraction, les patrons seront passibles d'une amende de 1.000 à 10.000 francs et les ouvriers d'une amende de 5 à 50 francs.

ART. 15. — Sera puni d'un emprisonnement de six jours à trois ans et d'une amende de 16 à 3.000 francs ou de l'une de ces deux peines seulement, quiconque, pendant cette période, à l'aide de violences, voies de fait, menaces, manœuvres frauduleuses, contrainte morale et intimidation par paroles, par écrits, aura tenté d'amener la cessation du travail.

ART. 16. — Si les parties ont déclaré d'avance se soumettre à l'avis du conseil de conciliation, cet avis prend la valeur d'une sentence arbitrale.

ART. 17. — Si les parties ne sont pas arrivées à l'accord, les patrons ou les ouvriers seront convoqués par le préfet pour voter sur l'acceptation ou le rejet des conclusions du conseil de conciliation.

A partir de ce moment seulement, plus un délai de trois jours, le droit de grève ou de lock-out est ouvert si les conclusions du conseil de conciliation sont repoussées par la majorité.

ART. 18. — La convocation, l'établissement de la liste électorale, le vote et le dépouillement du scrutin auront lieu dans les conditions indiquées par les lois du 8 juillet 1890 et du 25 mars 1901 pour l'élection des délégués mineurs.

Le bulletin de vote sera sous enveloppe fournie par l'administration préfectorale et portera seulement la mention « oui » ou « non ».

ART. 19. — Dans le cas où le nombre des patrons intéressés est inférieur à trois, ils font connaître leur adhésion aux décisions du conseil de conciliation ou leur refus par lettre recommandée au préfet pour la date à laquelle devait avoir lieu le scrutin.

ANNEXE V

PROPOSITION DE LOI FLEURY-RAVARIN

du 10 mars 1911.

ART. 1^{er}. — Dans les usines, ateliers, chantiers, mines, minières et carrières, docks, entrepôts, magasins, etc., et, d'une façon générale, docks, entreprise d'industrie, de commerce et de transport non soumise à une législation spéciale, aucune grève, de quelque nature qu'elle soit, générale ou partielle, ne peut être déclarée que par un vote de tous les ouvriers intéressés émis conformément à la procédure ci-après instituée.

ART. 2. — A l'issue de la réunion, syndicale ou autre, publique ou privée, où les ouvriers ont résolu de porter la question de la grève devant l'ensemble de la corporation, les président et secrétaire de la réunion sont tenus d'aviser le maire, le sous-préfet et le préfet de la résolution prise.

ART. 3. — Le préfet publie immédiatement un arrêté convoquant les ouvriers à prendre part à un scrutin dont l'objet est de décider si la grève doit être ou non déclarée.

Lorsque la grève projetée est motivée par des questions d'ordre général concernant l'ensemble de la corporation,

l'arrêté préfectoral appelle au scrutin tous les ouvriers âgés de 18 ans au moins, et toutes les ouvrières âgées de 16 ans au moins.

Lorsque la grève est motivée par des questions spéciales à un ou plusieurs établissements, à une ou plusieurs catégories d'ouvriers, la convocation est limitée aux seuls intéressés.

Lorsque la grève a simplement pour but d'appuyer une grève existant dans d'autres établissements, le vote est organisé et émis par établissement. Dans ce cas la cessation du travail ne peut être imposée à ceux des établissements dont la majorité du personnel s'est prononcée contre la grève.

L'arrêté préfectoral indique le lieu, le jour, l'heure et la durée du scrutin, ainsi que les nom, prénoms et qualité du président.

Il est affiché sans retard, par les soins de la municipalité, à la porte de la mairie et à la porte des établissements.

ART. 4. — Le scrutin a lieu dans une salle de la mairie.

Il est présidé par un fonctionnaire de l'ordre administratif ou judiciaire désigné par le préfet.

Le bureau est composé, en outre du président, d'un délégué de chacun des syndicats existants dans la corporation.

Les ouvriers non syndiqués sont représentés au bureau par un délégué désigné par eux.

Le bureau ainsi composé élit lui-même son secrétaire.

ART. 5. — Lorsque les circonstances l'exigent, le préfet peut constituer plusieurs sections de vote.

Il fixe, sur la proposition du maire, les locaux où seront tenus les scrutins.

Les bureaux des sections sont, dans ce cas, formés suivant les prescriptions de l'article 4.

ART. 6. — Les chefs d'établissement sont tenus de déposer, deux heures avant l'ouverture du scrutin, entre les mains du président du bureau, les listes de leur personnel visé par l'arrêté préfectoral, avec les noms, prénoms, professions et domiciles. Ces listes leur sont restituées immédiatement après la séance.

Il est expressément défendu d'en prendre copie sous peine d'une amende de 16 à 200 francs.

ART. 7. — Tous les ouvriers et ouvrières de la corporation, de l'établissement ou de la catégorie convoqués par l'arrêté préfectoral sont tenus obligatoirement de participer au vote, sous peine d'encourir les pénalités prévues par l'article 11, paragraphe 1^{er} ci-après.

Les chefs d'établissement doivent accorder à leur personnel le temps nécessaire pour se rendre au scrutin, si celui-ci a lieu pendant les heures de travail, sans opérer, de ce fait, une retenue sur les salaires.

Chaque ouvrier reçoit, à l'entrée de la salle, deux bulletins de vote de même format, contenant l'un la mention « Pour la grève », l'autre la mention « Contre la grève », ainsi qu'une enveloppe opaque non fermée.

Les bulletins de vote et les enveloppes sont fournis par l'administration préfectorale.

Sans quitter la salle du scrutin, le votant se rend isolément dans la partie de la salle aménagée pour le soustraire aux regards pendant qu'il met son bulletin dans l'enveloppe.

Il se rend ensuite à la table du bureau et introduit lui-même son bulletin dans l'urne.

ART. 8. — Après le dépouillement, les résultats du scrutin sont proclamés publiquement par le président du bureau.

Une expédition du procès-verbal est transmise d'urgence au préfet, au sous-préfet, au maire, aux syndicats ouvriers intéressés et aux Bourses du travail du département.

Un extrait est affiché à la porte de la mairie, ainsi qu'à la porte des établissements.

ART. 9. — Pour être valablement votée, la grève doit recueillir un nombre de « pour » égal à la moitié plus un des intéressés.

Lorsque huit jours seront écoulés depuis la déclaration de la grève, un deuxième scrutin sera institué, dans les formes ci-dessus prescrites, sur la continuation de la grève ou la reprise du travail.

Ce scrutin sera renouvelé tous les huit jours jusqu'à terminaison du conflit.

Si la cessation de la grève est votée, le travail recom-

mencera le lendemain du jour de vote, à moins d'impossibilité.

ART. 10. — Aucune réunion ouvrière ne peut être tenue, le jour du vote, dans la salle où celui-ci doit avoir lieu.

ART. 11. — Tout ouvrier qui, sans cause d'empêchement légitime, n'aura pas pris part à l'un des scrutins prévus par la présente loi, sera puni d'une amende de 5 francs.

Quiconque aura, par inobservation volontaire de la loi ou des arrêtés préfectoraux, ou par tous autres actes frauduleux, violé ou tenté de violer le secret du vote, porté atteinte ou tenté de porter atteinte à sa sincérité, empêché ou tenté d'empêcher les opérations du scrutin, ou qui en aura changé ou tenté de changer le résultat sera puni d'une amende de cent francs à cinq cents francs (100 fr. à 500 fr.) ou d'un emprisonnement d'un mois à un an ou de l'une de ces deux peines seulement.

Ceux qui, par voie de fait, violences, menaces, dons ou promesses envers un ouvrier, soit en lui faisant craindre de perdre son emploi, ou d'exposer à un dommage sa personne, sa famille ou ses biens, l'auront déterminé à s'abstenir du vote ou auront influencé son vote, seront punis d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cent à mille francs.

Ne tombent pas sous le coup des pénalités édictées ci-dessus les dons ou promesses de subsides faites pour la défense des intérêts professionnels à la généralité des ouvriers ou employés intéressés, non plus que les avis des industriels faisant connaître à leur personnel les consé-

quences que peut avoir la grève projetée ou en cours, à condition que ces avis ne revêtent pas un caractère de pression.

ART. 12. — Un règlement d'administration publique déterminera les mesures propres à assurer l'exécution de la présente loi.

ANNEXE VI

VŒUX

proposés par M. Fagnot, rapporteur.

A. — *Réforme de la loi du 27 décembre 1892.*

1° Toute personne directement intéressée dans un conflit d'ordre collectif qui est convoquée par le juge de paix pour une tentative de conciliation doit, sous peine d'amende, se rendre à la convocation, sauf excuse valable.

L'excuse est valable notamment lorsque des négociations sont engagées entre les parties ou leurs représentants.

2° Quand un conflit d'ordre collectif porte sur cinq établissements au moins, la loi devrait autoriser, sur leur demande, un représentant du syndicat patronal et un représentant du syndicat ouvrier, directement intéressés dans le conflit, à assister, avec voix consultative, aux séances du comité de conciliation.

3° L'Association regrette que jusqu'ici les juges de paix ne soient intervenus d'office que dans un petit nombre de grèves, et elle prie le ministre de la justice d'assurer, par de nouvelles instructions, l'application de l'article 10 de la loi.

4° Dans les centres industriels suffisamment impor-

tants, le juge de paix devrait être remplacé, comme agent d'exécution de la loi, par un conseil permanent de conciliation et d'arbitrage.

Selon l'importance de chaque centre industriel, le conseil comprendra :

- a) Un juge du tribunal civil, président, et un autre juge pour le suppléer ;
- b) Cinq représentants au moins et dix représentants au plus de chacun des éléments patronal et ouvrier.

Les représentants des patrons seront élus par la chambre de commerce (un membre), les conseillers prud'hommes patrons (deux membres), et le surplus par les syndicats patronaux ayant leur siège dans la circonscription du conseil.

Trois représentants des ouvriers seront élus par les conseillers prud'hommes ouvriers et employés, et le surplus par les syndicats d'ouvriers et d'employés ayant leur siège dans la circonscription du conseil.

Pour l'examen de chaque affaire, le conseil permanent sera composé, outre le président, d'un représentant au moins et de trois au plus de chacun des deux éléments.

Le secrétaire du conseil sera désigné par le ministre du travail.

Après avoir consulté les divers corps et associations intéressés, le ministre du travail désignera les centres industriels où il convient de créer l'institution.

Le conseil permanent pourra, en cas d'échec de la tentative de conciliation, retenir l'affaire et indiquer une

solution sur les points en litige. Cette solution sera signifiée aux représentants des parties avec un délai pour faire connaître si elle est acceptée. A l'expiration du délai, le résultat obtenu sera publié.

5° En ce qui concerne les conflits d'une certaine importance, la loi devrait autoriser le ministère du travail à seconder dans leurs efforts les organes officiels ou privés institués pour le règlement des conflits ou même à prendre l'initiative de la conciliation.

6° L'Etat devrait allouer des subventions aux conseils permanents visés par le vœu n° 4, ainsi qu'aux commissions mixtes et autres institutions fondées entre employeurs et employés d'une même profession pour le règlement des différends collectifs.

B. — *Vœu relatif à l'industrie des mines.*

L'Association émet le vœu que la Chambre veuille bien discuter dès que possible le projet de loi créant des Comités miniers permanents.

C. — *Vœu relatif à la grande industrie.*

L'Association émet le vœu que la Chambre veuille bien discuter dès que possible le projet de loi sur le règlement amiable des différends relatifs aux conditions du travail.

VOEUX

proposés par M. Aftalion.

I. — *La tentative de conciliation obligatoire.*

1^o Le juge de paix, lorsqu'il sera informé par l'une des parties, dans les formes prévues à l'article 2 de la loi de 1892, de l'imminence d'une cessation collective de travail, et qu'il sera requis d'intervenir par cette partie, devra provoquer une tentative de conciliation. Il ordonnera, dans ce but, la comparution des parties ou de leurs mandataires qui seront tenus de se rendre à la convocation.

2^o Le juge de paix devra toujours provoquer une tentative de conciliation après la cessation collective du travail. Il ordonnera, dans ce but, la comparution des parties ou de leurs mandataires qui seront tenus de se rendre à la convocation.

3^o Avis de toute cessation de travail devra être donné au juge de paix dans les vingt-quatre heures par l'employeur, sous peine d'une amende de 1 à 5 francs.

4^o Toute personne convoquée qui refusera de comparaître devant le juge de paix sera passible d'une amende de 5 à 100 francs. Le juge ordonnera aussi l'affichage aux frais de cette personne, du jugement de condamnation ou l'insertion dans les journaux.

II. — *Les conseils professionnels de conciliation.*

1^o Le ministre du travail pourra, à la demande d'un

syndicat ouvrier ou patronal, d'une industrie ou profession et après enquête, ordonner la constitution d'un conseil de conciliation régional ou national, relatif à la branche d'industrie ou profession intéressée, chargé d'examiner les questions d'ordre collectif, concernant les conditions du travail, de prévenir et d'aplanir les différends.

2° Les représentants des patrons et des ouvriers détermineront d'un commun accord les règles d'organisation et de fonctionnement du conseil sous réserve d'obéir aux prescriptions suivantes :

- a) Les élections auront lieu au scrutin secret ;
- b) Les représentants des parties seront en nombre égal ;
- c) Le conseil aura au moins une réunion par trimestre ;
- d) Il devra, en outre, se réunir au plus tard quinze jours après la demande écrite de la majorité des représentants d'une des parties ;
- e) Le conseil sera présidé par une personnalité étrangère aux deux parties et désignée d'un commun accord par elles, ou à défaut d'accord des parties, par le ministre du travail.

3° Des sanctions devront être prévues par la loi contre ceux qui ne se prêteraient pas, malgré une mise en demeure du ministre du travail et sans une excuse légitime admise par lui, à la constitution et au fonctionnement du conseil et par exemple :

- a) Les employeurs qui ne se seront pas soumis à l'arrêté ministériel ne pourront recevoir aucune commande, ni se porter adjudicataires des fournitures et travaux de l'Etat, des départements ni des communes.

b) Ou encore, si une des parties ne se prête pas à la constitution et au fonctionnement du conseil, l'autre partie pourra s'adresser, pour faire arbitrer les différends d'ordre collectif qui pourront survenir, au ministre du travail qui jouera lui-même le rôle d'arbitre ou désignera à cet effet une autre personnalité. Les décisions de l'arbitre auront un caractère obligatoire.

VŒUX

proposés par M. Arquembourg, rapporteur.

L'Association pour la Protection légale des travailleurs émet le vœu que la loi du 27 décembre 1892 soit modifiée de telle sorte :

1° Que l'objet de la loi soit limité à la conciliation ;

2° Qu'il soit constitué dans chaque arrondissement un Comité de conciliation de 10 à 20 membres représentant les principales industries de la région et élus moitié par les organisations patronales, moitié par les organisations ouvrières ;

3° Que la tentative de conciliation soit rendue obligatoire devant le juge chargé de la mise en action de la loi, assisté de deux ou quatre membres choisis par lui dans le Comité de conciliation ;

4° Qu'une sanction pénale soit appliquée à ceux qui, régulièrement convoqués en conciliation, ne répondraient pas à cette convocation, ou qui, y ayant répondu, mais

n'acceptant pas de se prêter à un essai de conciliation, refuseraient d'en indiquer les motifs ;

5° Que l'arbitrage fasse l'objet d'une législation spéciale qui ne puisse être obligatoirement imposée que dans le cas où il s'agirait de trancher un litige portant sur l'interprétation d'un contrat en cours, et que sa seule sanction soit dans ce cas la publicité donnée à la sentence tant que les organisations ouvrières ne seront pas en mesure d'assumer une responsabilité effective ;

6° Que des instructions soient données aux juges de paix pour qu'ils provoquent la tentative de conciliation chaque fois qu'ils auront été informés de l'existence d'une grève.

TEXTE DES VŒUX ADOPTÉS

I. — *La tentative obligatoire de conciliation.*

Dans un conflit d'ordre collectif, toute personne convoquée par le juge de paix pour une tentative de conciliation doit, sous peine d'amende, se rendre à la convocation, sauf excuse valable.

L'excuse est valable notamment lorsque des négociations sont engagées entre les parties ou leurs représentants.

La comparution des parties devant le juge de paix dans la procédure de conciliation n'implique point, de leur part, renonciation au droit de poursuivre devant la juridiction compétente réparation du dommage qui aurait été causé par la brusque cessation du travail.

Un extrait des jugements rendus par application du premier paragraphe sera affiché dans les conditions fixées par l'article 12 de la loi.

II. — *La composition du Comité de conciliation.*

La représentation des syndicats.

Dans tout conflit d'ordre collectif, le juge de paix pourra, s'il le juge convenable, convoquer un représentant du syndicat ouvrier.

III. — *Le rôle et les attributions des juges de paix.*

Le juge de paix, lorsqu'il sera informé par l'une des parties, dans les formes prévues à l'article 2 de la loi de 1892, de l'imminence d'une cessation collective de travail, et qu'il sera requis d'intervenir par cette partie, devra provoquer une tentative de conciliation. Il ordonnera, dans ce but, la comparution des parties ou de leurs mandataires qui seront tenus de se rendre à la convocation.

Le juge de paix pourra même provoquer cette tentative de conciliation sans avoir été sollicité par une des parties ; mais, dans ce cas-là, cette tentative de conciliation ne sera pas obligatoire.

L'Association regrette que jusqu'ici les juges de paix ne soient intervenus d'office que dans un petit nombre de grèves, et elle prie le ministre de la justice d'assurer, par de nouvelles instructions, l'application de l'article 10 de la loi.

IV. — *Le rôle du gouvernement dans les conflits importants.*

En ce qui concerne les conflits d'une certaine importance, la loi devrait autoriser le gouvernement à seconder dans leurs efforts les organes officiels ou privés institués pour le règlement des conflits ou même à prendre l'initiative de la conciliation.

V. — *Les subventions aux divers organes de conciliation.*

L'Etat ou les communes devraient allouer des subventions aux conseils permanents visés par le vœu (suivant), ainsi qu'aux commissions mixtes et autres institutions fondées entre employeurs et employés d'une même profession pour le règlement des différends collectifs.

VI. — *Les conseils permanents de conciliation et d'arbitrage.*

Dans les centres industriels suffisamment importants, le juge de paix devrait être assisté, pour l'examen de chaque affaire, d'un représentant au moins et de deux au plus de chacun des deux éléments de la profession.

Le ministre du travail pourra, à la demande d'un syndicat ouvrier ou patronal d'une industrie ou profession, et après enquête, ordonner la constitution d'un conseil de conciliation régional ou national, relatif à la branche d'industrie ou profession intéressée, chargé d'examiner les questions d'ordre collectif concernant les conditions du travail, de prévenir et d'aplanir les différends.

L'Assemblée émet le vœu que le gouvernement hâte la constitution des conseils du travail dont le règlement d'administration publique prévoit le rôle conciliateur au cas où les parties veulent y avoir recours et dans les rangs desquels le juge de paix trouverait des assesseurs compétents.

Vu :

Le Président de la Thèse,
RAOUL JAY.

Vu :

Le Doyen,
P. CAUWÈS.

Vu et permis d'imprimer :

Le Vice-Recteur de l'Académie de Paris,
L. LIARD.

TABLE DES MATIÈRES

PREMIÈRE PARTIE

LES GRÈVES AU POINT DE VUE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

	Pages
CHAPITRE I. — Qu'est-ce qu'une grève?	1
CHAPITRE II. — Le bilan des grèves	9
CHAPITRE III. — La loi sociale des grèves	15
CHAPITRE IV. — La périodicité du mouvement gréviste. . .	18
CHAPITRE V. — Les postulats incontestés.	26

DEUXIÈME PARTIE

LA CONCILIATION ET L'ARBITRAGE

SECTION I

Les organismes permanents de conciliation et d'arbitrage et leur création par la loi.

CHAPITRE VI. — Les conseils d'usines.	32
CHAPITRE VII. — Les conseils professionnels de conciliation. .	53

SECTION II

Les organismes temporaires de conciliation et d'arbitrage et la loi du 27 décembre 1892.

CHAPITRE VIII. — La loi du 27 décembre 1892. Economie et résultats.	83
CHAPITRE IX. — La réforme de la loi : la prévention légale des grèves.	98
CHAPITRE X. — De l'arbitrage obligatoire.	112
CHAPITRE XI. — La réforme de la loi : la tentative de conci- liation obligatoire	118
CHAPITRE XII. — Les réformes de détail.	127

TROISIÈME PARTIE

L'ORGANISATION JURIDIQUE DE LA GRÈVE

CHAPITRE XIII. — Y a-t-il un droit de grève?	137
CHAPITRE XIV. — Vers l'organisation juridique de la grève. .	152
CHAPITRE XV. — Le préavis obligatoire	159
CHAPITRE XVI. — La réglementation de la déclaration de grève.	163
CHAPITRE XVII. — Vers une réglementation des moyens de grève.	181

ANNEXES

ANNEXE I. — Exposé des motifs et proposition de loi socialiste du 8 juillet 1894.	195
ANNEXE II. — Proposition de loi Millerand du 12 juin 1906. .	202
ANNEXE III. — Proposition de loi Colliard au nom de la Com- mission du travail, 27 décembre 1907. . . .	214
ANNEXE IV. — Proposition de loi Villebois-Mareuil du 21 no- vembre 1910	226
ANNEXE V. — Proposition de loi Fleury-Ravarin du 10 mars 1911	230
ANNEXE VI. — Vœux proposés à l'Association française pour la protection légale des travailleurs (1911) par MM. Fagnot, Arquembourg, Aftalion. Vœux adoptés par l'Association.	236

Imp. J. Thevenot, Saint-Dizier (Haute-Marne)
